



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA

**GENDER
EQUALITY
PLAN
2022-2024**

Indice

INTRODUZIONE.....	3
GRUPPO DI LAVORO.....	6
<i>Prima parte</i>	
DATI DI CONTESTO.....	7
1.1 La segregazione orizzontale dei corsi di studio.....	7
1.2 Il reclutamento e la progressione di carriera per il personale docente e ricercatore.....	10
1.3 La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale.....	12
1.4 La rappresentanza femminile negli organi di governo.....	15
<i>Seconda parte</i>	
LE AZIONI DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) UNIBAS PER AREE DI INTERVENTO	17
Area I - Equilibrio vita privata/ vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	20
Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	27
Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	34
Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti.....	38
Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	43
AZIONI SPECIFICHE RICHIESTE DAGLI/LLE STUDENTI/ESSE.....	56

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università degli Studi della Basilicata è un documento programmatico triennale che ha l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione delle diversità.

In un particolare momento storico, caratterizzato dalla pandemia Covid-19 ed oggi anche dalla presenza nel cuore dell'Europa di una guerra di cui non è chiara l'evoluzione, da esodi di migranti, molte delle nostre certezze e dei nostri paradigmi hanno subito uno segnale di arresto generando da una parte incertezza, ma dall'altra la consapevolezza che è necessario lavorare per una società inclusiva non discriminatoria.

Il GEP rappresenta in quest'ottica uno strumento di resilienza per far fronte agli effetti negativi che, stanno agendo soprattutto sulle donne rischiando di invertire un processo positivo che si era messo lentamente in atto.

L'Università è chiamata a comunicare alle nuove generazioni un pensiero libero da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere e apprezzare la singolarità e l'originalità.

L'Università inoltre ha il compito, partendo dal proprio interno di costituire un esempio per veicolare buone pratiche, promuovere cambiamenti culturali per costruire cittadinanza attiva, allo stesso tempo è necessario comunicare ai nostri studenti fiducia, senso di appartenenza, condivisione come strumento di crescita per l'intera istituzione.

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato dalla Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea, necessario per tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere a un finanziamento di ricerca del programma Horizon Europe¹, oggi richiesto anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Si tratta di un documento che riconosce la parità di genere come valore fondamentale e condiviso dalle istituzioni educative europee, indicando azioni concrete per metterla in atto.

In realtà l'adozione del GEP da parte di UniBas non è una mera risposta alla richiesta europea o del PNRR, ma rappresenta uno degli elementi del processo di integrazione della prospettiva di genere nelle pratiche, nelle azioni, nei documenti e nelle scelte politiche dell'Ateneo, partito con l'attivazione del ciclo del Bilancio di Genere (BdG), inteso quale strumento fondamentale del gender mainstreaming, finalizzato a promuovere l'uguaglianza di genere formale e sostanziale nell'Università.

¹ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>



Il GEP UniBas è stato redatto secondo il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan prodotto dalla CRUI², che tiene conto delle indicazioni europee.

L'elaborazione del GEP è stata condotta all'interno di un gruppo di lavoro di Ateneo che oltre a redigere una analisi aggiornata dei dati di contesto dell'Ateneo, ha effettuato una serie di incontri/confronti programmati con la comunità universitaria e territoriale: le Strutture primarie di Ateneo (Scuole e Dipartimenti), l'Amministrazione centrale e i Centri di servizio, Il Consiglio degli Studenti che ha raccolto le istanze degli studenti UniBas, le Associazioni e le Istituzioni del territorio che lavorano sui temi delle pari opportunità (Commissione regionale Pari Opportunità, Consigliere di Parità, Assessori/e alle pari opportunità, ecc.).

Il passo successivo sarà quello di utilizzare l'intersezionalità quale strumento di analisi per studiare, comprendere e affrontare i modi in cui il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali, e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono insieme ad un'unica esperienza di discriminazione.

Il documento è strutturato in due parti. La prima parte riprende sinteticamente i principali elementi di criticità emersi dell'analisi di contesto per ciascuna delle componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e dirigenziale, organi di governo). A margine dell'analisi di contesto, viene schematicamente illustrato il piano di interventi elaborato per far fronte alle criticità emerse, da un lato dando continuità e coerenza a politiche già intraprese dall'ateneo (Piano di Azioni Positive - PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia e BdG di Ateneo, dall'altro individuando nuovi obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere.

La seconda parte del documento infatti riporta le schede delle azioni programmate, raccolte secondo il criterio delle "aree" di intervento individuate dalla Commissione Europea:

- Area I - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura organizzativa,
- Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
- Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
- Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
- Area V - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le schede precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione delle diverse azioni, gli indicatori e target per il monitoraggio. Nelle schede è evidenziato il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030 e infine la programmazione temporale delle azioni.

² <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>



Il GEP non è un progetto destinato ad un solo genere: si tratta di un piano che si pone obiettivi ambiziosi, basato sul valore della democrazia partecipata e paritaria, richiede la piena condivisione della comunità universitaria affinché il raggiungimento degli obiettivi sia un valore per tutti e per tutte.



1 9 8 2 ———
———— 2 0 2 2
**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
BASILICATA**

GRUPPO DI LAVORO

Il Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2022-2024 è stato elaborato dal gruppo di lavoro del Bilancio di Genere (BdG) in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo, dopo le riflessioni e gli approfondimenti effettuati in una serie di confronti/incontri programmati con la comunità universitaria, con gli organi di governo di Ateneo e con le istituzioni e associazioni del territorio.

Il gruppo di lavoro è così costituito:

- Coordinatrice: Prof.ssa Aurelia Sole Prorettrice alle Pari Opportunità e alle Tematiche di Genere
- Dott. Andrea Putignani (Direttore Generale)
- Personale docente/ricercatore
 - o Prof.ssa Donatella Caniani (Scuola di Ingegneria)
 - o Prof.ssa Giovanna Iacovone (Delegata CUG - DICEM)
 - o Prof.ssa Laura Scrano (Delegata CUG - DICEM)
- Personale Tecnico Amministrativo
 - o Dott.ssa Valeria Carovigno (Personale TAB con competenze in verifica dati del personale)
 - o Dott. Angelo Mario Corsini (Personale TAB con competenze in analisi ed elaborazione dati)
 - o Dott. Domenico Antonio Sarli (Settore Personale - Trattamento Economico)
 - o Dott. Vincenzo Scuccimarra (Elaborazione dati)
 - o Sig.ra Maria Rosaria Ventrelli (Delegata CUG)
 - o Dott.ssa Felicia Viggiani (Delegata CUG)

Alle attività del gruppo ha sempre partecipato su invito la presidente del Comitato Unico di Garanzia Prof.ssa Micheline D'Alessio.

Le funzioni di supporto e di assistenza alle attività del Gruppo di Coordinamento sono state assegnate al Sig. Domenico Cifelli, responsabile dell'Ufficio Altri Organi ed Organizzazioni.



Prima parte

1. DATI DI CONTESTO

1.1 La segregazione orizzontale dei corsi di studio

La serie storica della componente studentesca dell'Università della Basilicata mostra un andamento pressoché costante che vede complessivamente il 57% di studentesse e il 43% di studenti (Figura 1).

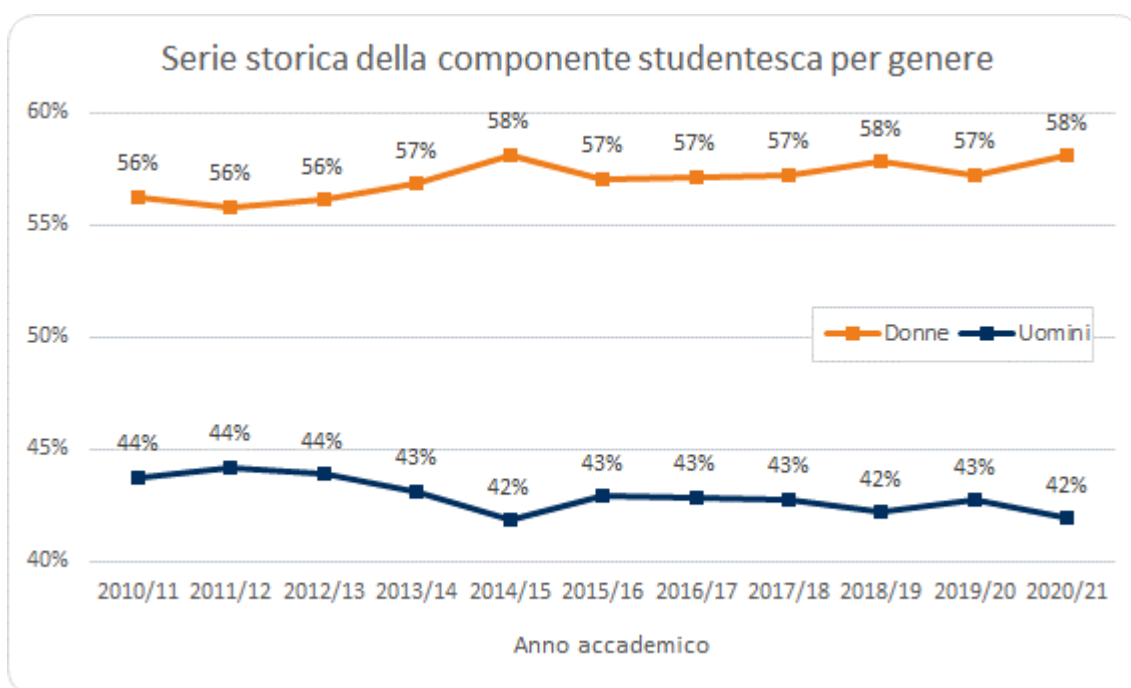


Figura 1 - Serie storica della componente studentesca per genere

L'analisi della composizione di genere evidenzia una concentrazione maschile in percorsi scientifico-tecnologici, in particolare nei corsi di studi dell'informatica e dell'ingegneria (area STEM) e una maggiore presenza femminile in alcuni percorsi, tra cui quelli della formazione degli insegnanti (istruzione), della cura delle persone ed umanistici, spesso caratterizzati da inferiori prospettive occupazionali, di carriera e di reddito.

Questa segregazione disciplinare è alimentata da una molteplicità di stereotipi, ancora purtroppo molto diffusi, che legano le caratteristiche professionali, legati ai percorsi di studio citati, ad un genere piuttosto che ad un altro.

In figura 2 è riportata la percentuale dei corsi di studio segregati sul totale dei corsi di studio disponibili, presenti in Ateneo. L'indicatore di segregazione quantifica il numero di corsi a prevalenza maschile o femminile come quelli in cui più del 60% della popolazione studentesca iscritta è costituita da uomini o donne, rispettivamente; sono viceversa classificati come 'neutri' i corsi in cui nessuno dei generi raggiunge la prevalenza del 60%.

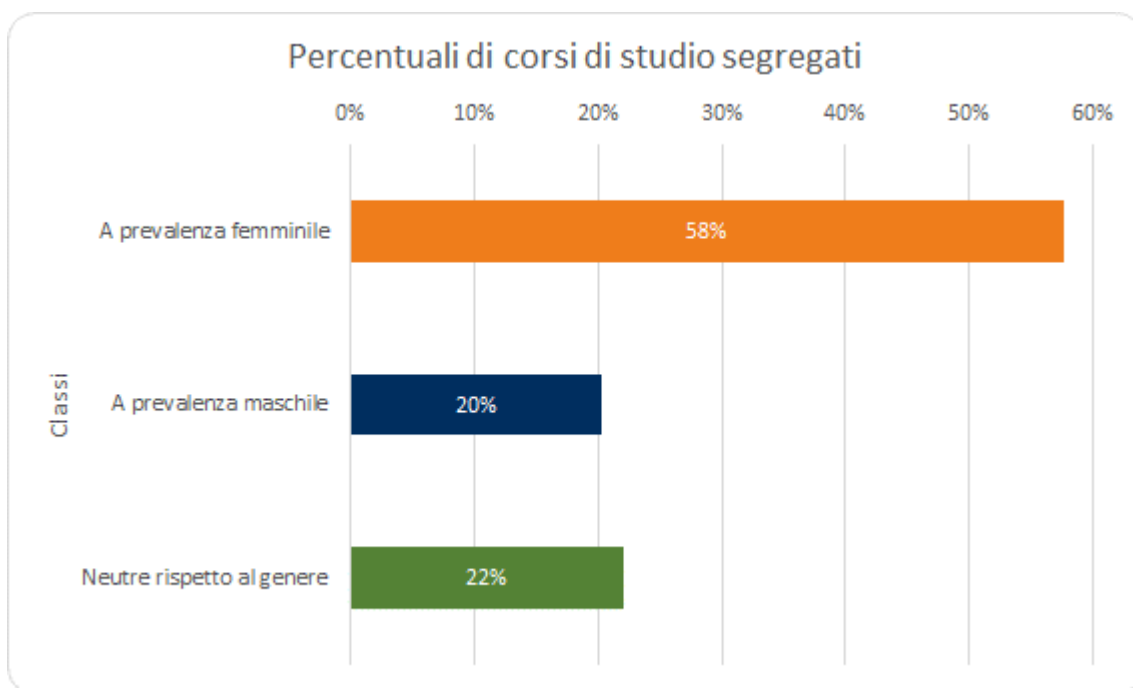


Figura 2 - Distribuzione dei corsi di laurea in base al criterio della segregazione orizzontale (a.a. 2020/21)

Non è indicativo il confronto con i valori medi nazionali in quanto tale indicatore è il frutto della distribuzione, in Ateneo, di una certa tipologia di corsi di studio, che nella loro specificità seguono lo stesso andamento a livello nazionale.

Per avere un quadro più chiaro in figura 3 è riportata la percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (dati a.a. 2020/21).

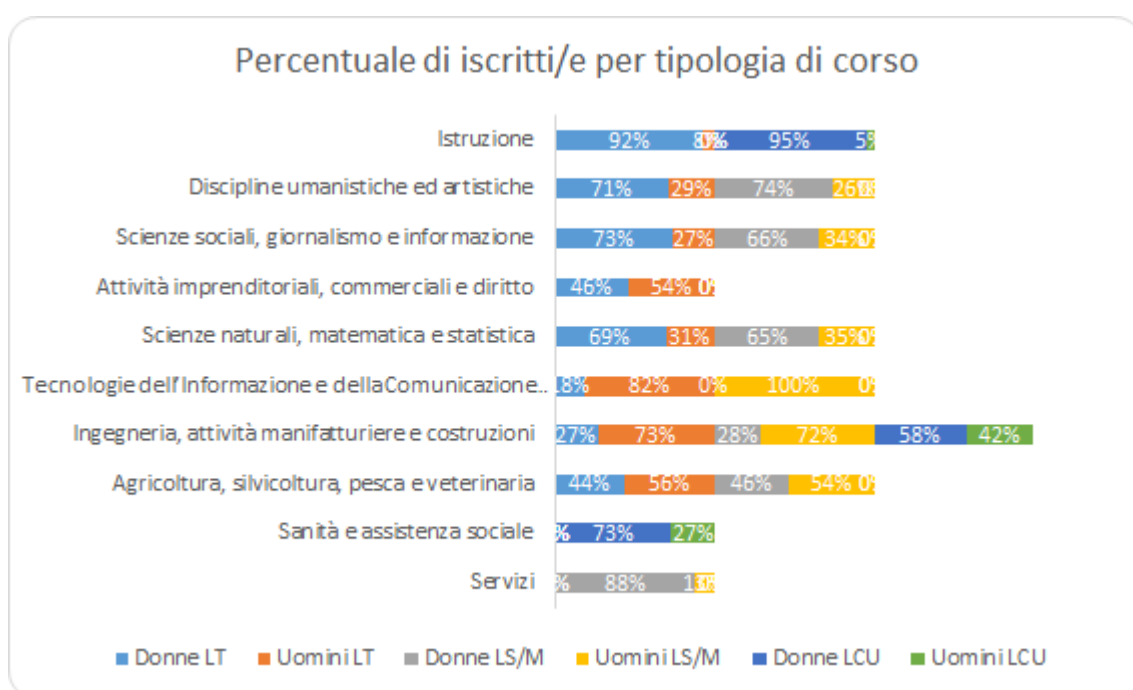


Figura 3 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (dati a.a. 2020/21)

La situazione migliora molto nell'ambito dei corsi di dottorato di ricerca (Figura 4), in cui è presente una distribuzione neutra anche in quei settori che mostrano segregazione di genere.

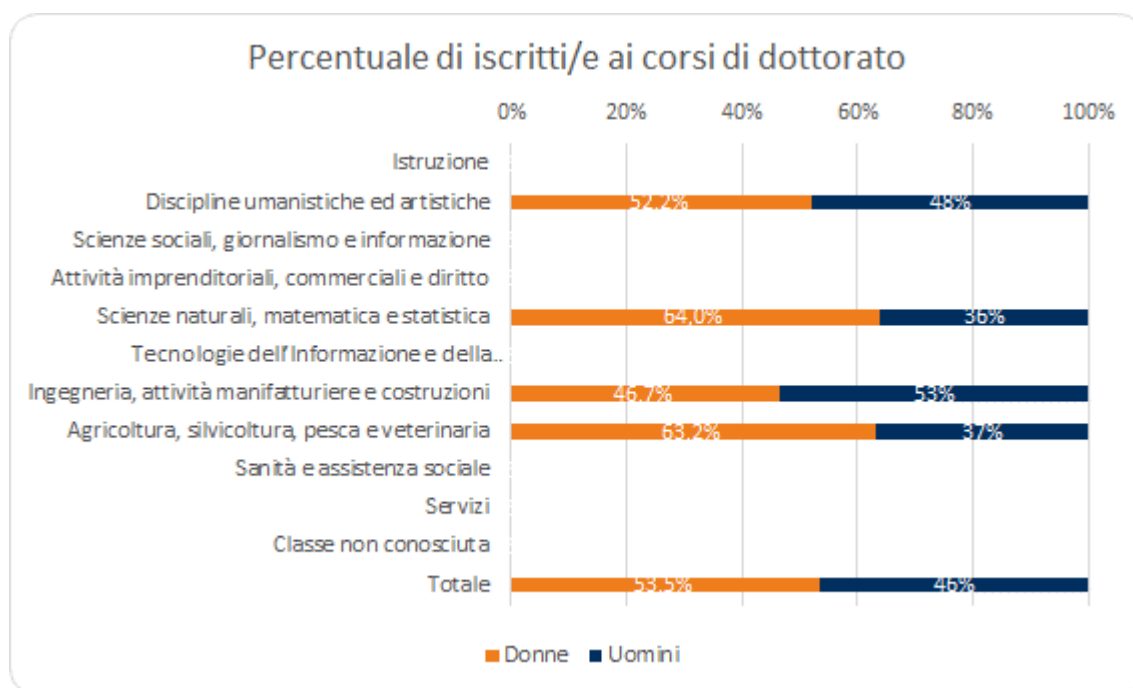


Figura 4 - Percentuale di iscritti/ai corsi di dottorato, per area di studio e genere (dati a.a. 2020/21)

La situazione dimostra che è necessario attuare misure specifiche finalizzate ad incidere sui meccanismi di segregazione orizzontale in ambito formativo. A tale scopo l'Ateneo Lucano ha individuato alcune azioni da proporre alle scuole secondarie superiori e al proprio interno per dare strumenti ai futuri docenti per contrastare stereotipi e pregiudizi:

- azioni presso le scuole secondarie di secondo grado
 - o attività destinate a studenti e studentesse dei primi anni delle scuole superiori, finalizzate ad avvicinarli/e alle questioni di genere per prepararli/e a una scelta più consapevole del proprio percorso di formazione e di lavoro, che si basi sulle proprie specificità e non sui modelli di ruolo esistenti (progetto STEM PER TUTTE)
 - o attività di orientamento per studenti e studentesse degli ultimi anni delle scuole superiori (PLS-POT)
 - o coinvolgimento o delle studentesse in progetti di avvicinamento alle discipline informatiche (Nerd? Non E' Roba da Donne? In collaborazione con IBM)
- azioni destinate alla componente studentesca universitaria
 - o formazione rispetto alle tematiche di genere
 - o analisi sul ruolo degli stereotipi di genere nel condizionare la carriera universitaria
- interventi di natura economica
 - o agevolazioni economiche volte alla riduzione del gender gap nei corsi di studio dell'Ateneo

- borse di studio e premi

1.2 Il reclutamento e la progressione di carriera per il personale docente e ricercatore

In figura 5 è riportata la distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo.

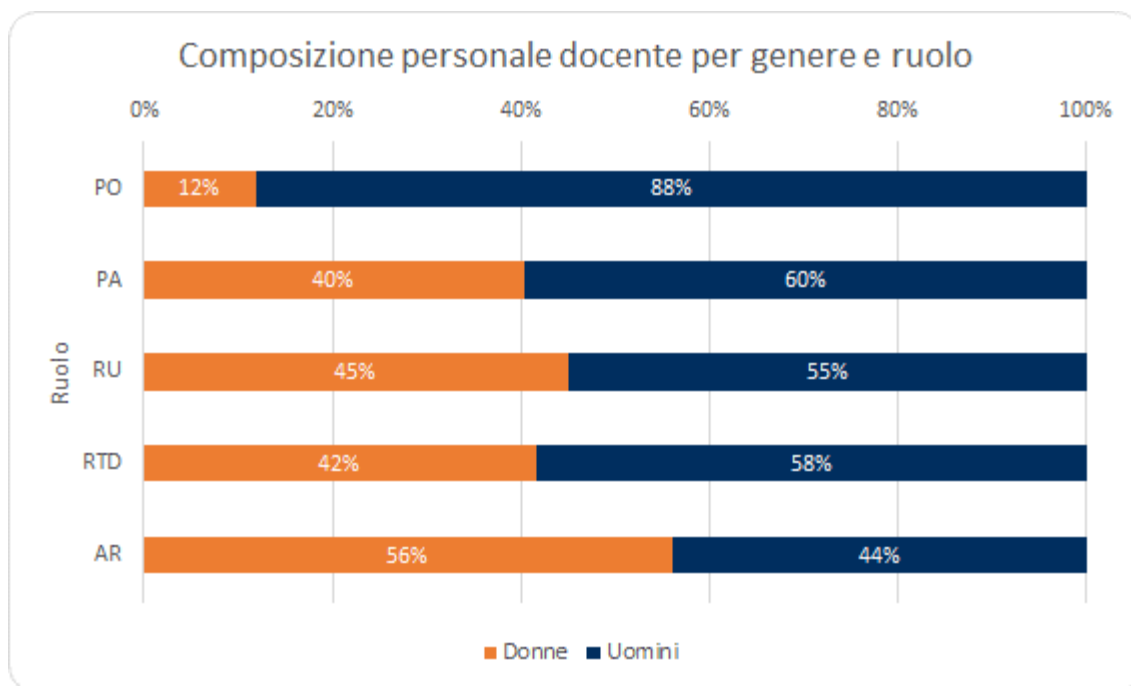


Figura 5 - Distribuzione del personale accademico per genere e ruolo

Come si nota una distribuzione quasi neutra del totale per genere presenta un forte squilibrio nei ruoli apicali, tale condizione è visibile nel diagramma di figura 6 e nel diagramma a forbice (Figura 7) che rappresenta in forma diacronica l'evoluzione temporale del percorso accademico per genere a partire dal ruolo di assegnista di ricerca sino a quello di docente di I fascia.

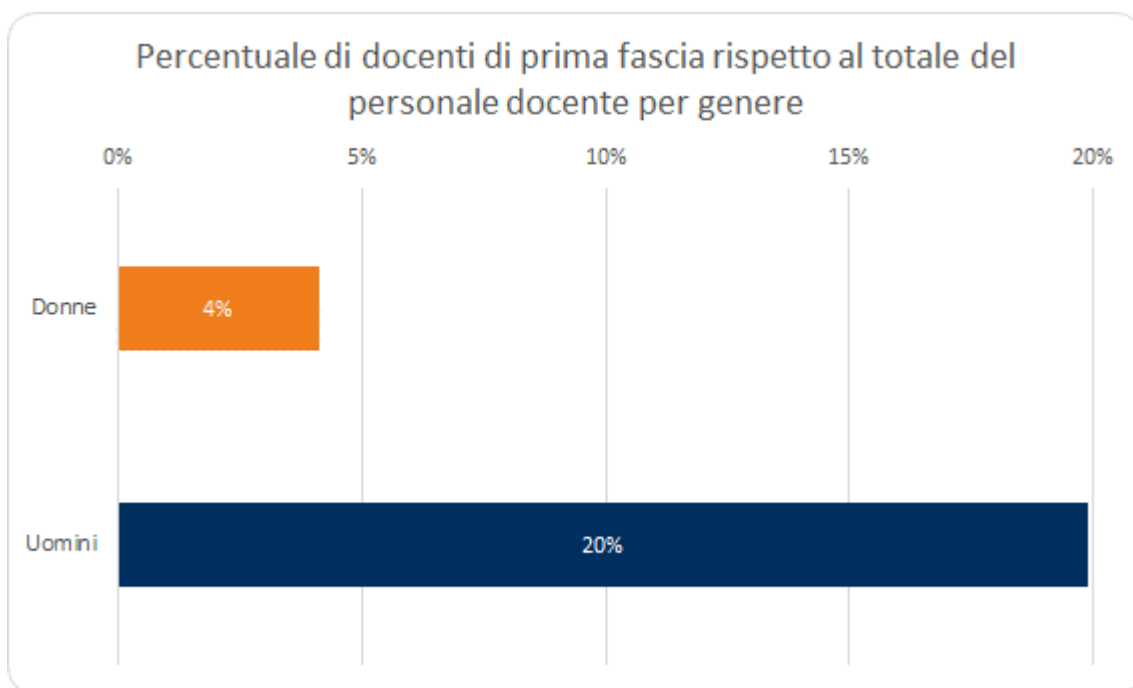


Figura 6 - Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere

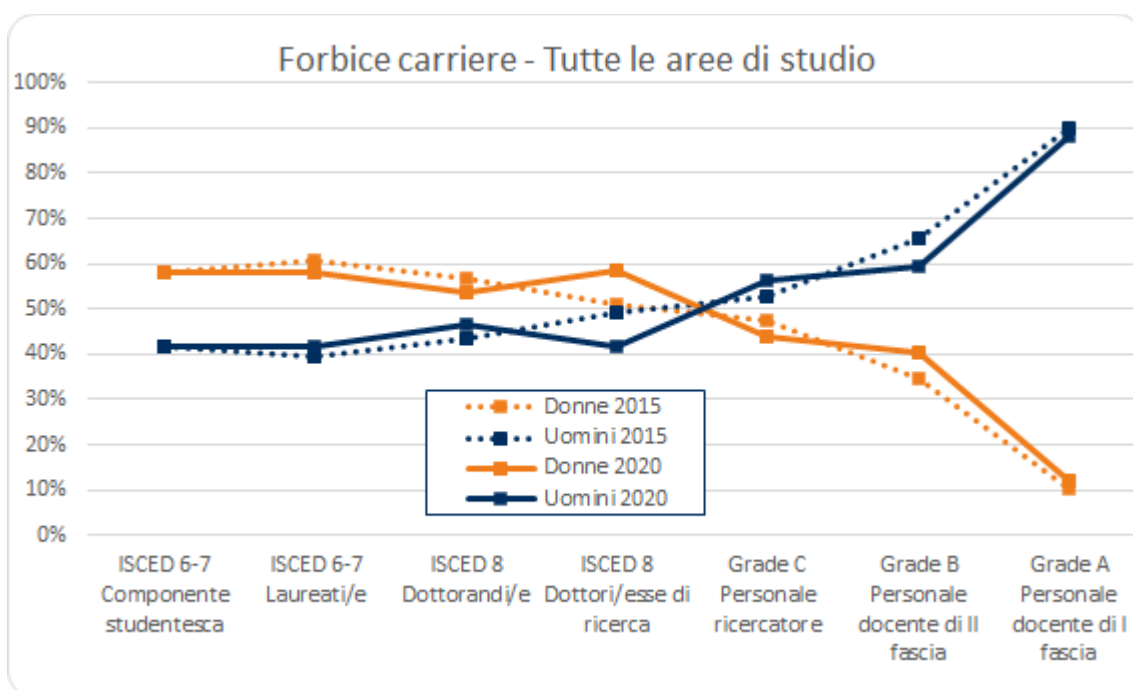


Figura 7 - Forbice delle carriere accademiche per tutte le aree.
Comparazione anno 2020 (a.a.2020/21) ed anno 2015 (a.a. 2015/16).

I grafici riportati nelle figure, evidenziano gli ostacoli che persistono nella progressione di carriera delle donne.

Emerge con evidenza il fenomeno della leaky pipeline, ossia la perdita di personale femminile altamente qualificato nel passaggio dalla fase di alta formazione accademica, in cui le donne sono ancora la maggioranza (con una incidenza pari circa al 60% su tutte le aree, nella rilevazione 2020), all'ingresso

nella carriera accademica, laddove la presenza femminile si riduce al 44% nel ruolo di ricercatore, al 40% nella posizione di II fascia e infine all'11,8% nella posizione apicale tempo indeterminato che l'attuale organizzazione del sistema universitario prevede.

Risulta pertanto necessario individuare azioni volte a sostenere le pari opportunità nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Le azioni individuate dall'Ateneo destinate al personale docente e ricercatore sono state suddivise in tre principali tipologie:

- azioni di welfare per favorire la conciliazione tra vita privata e professionale,
- pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca,
- formazione di genere del personale docente e ricercatore.

1.3 La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale

L'organizzazione lavorativa di uomini e donne, come è noto, risulta spesso marcatamente diverso, a causa degli impegni connessi alla gestione familiare e di cura. In figura 8 è riportata la composizione percentuale del personale per genere ed area funzionale.

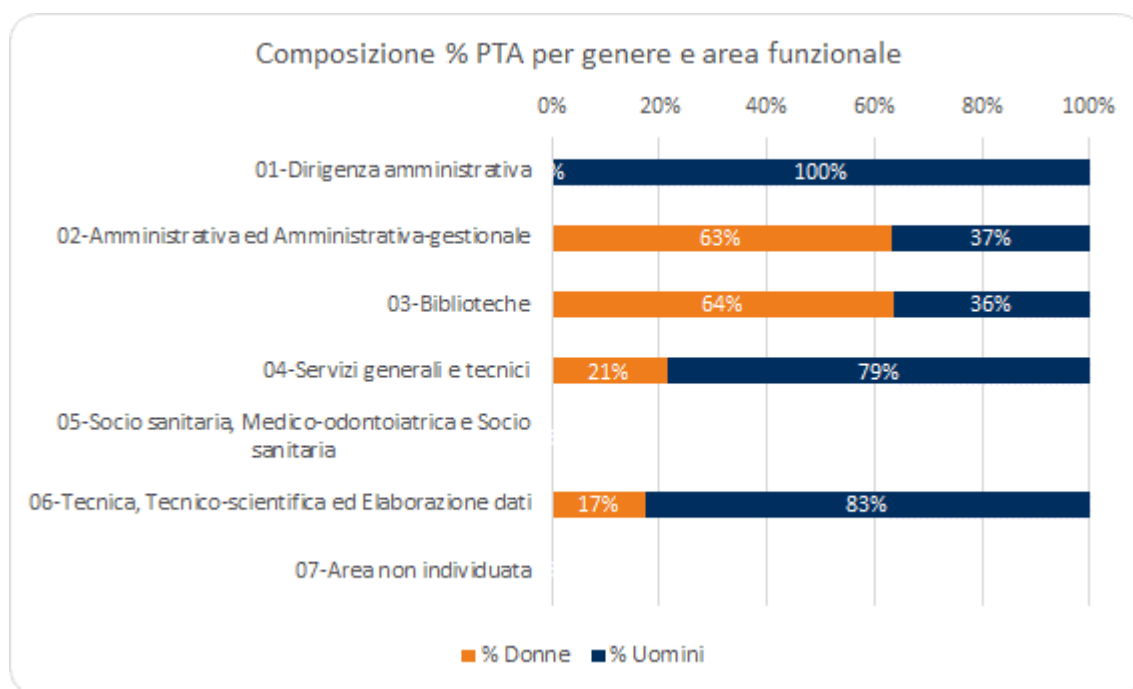


Figura 8 - Composizione percentuale del personale per genere ed area funzionale

Dai dati si evince come la maggior parte delle donne appartengano all'area delle biblioteche e a quella amministrativa ed anche per loro è possibile evidenziare (Figura 9) come la presenza tenda a diminuire man mano che si avanza verso i ruoli apicali.

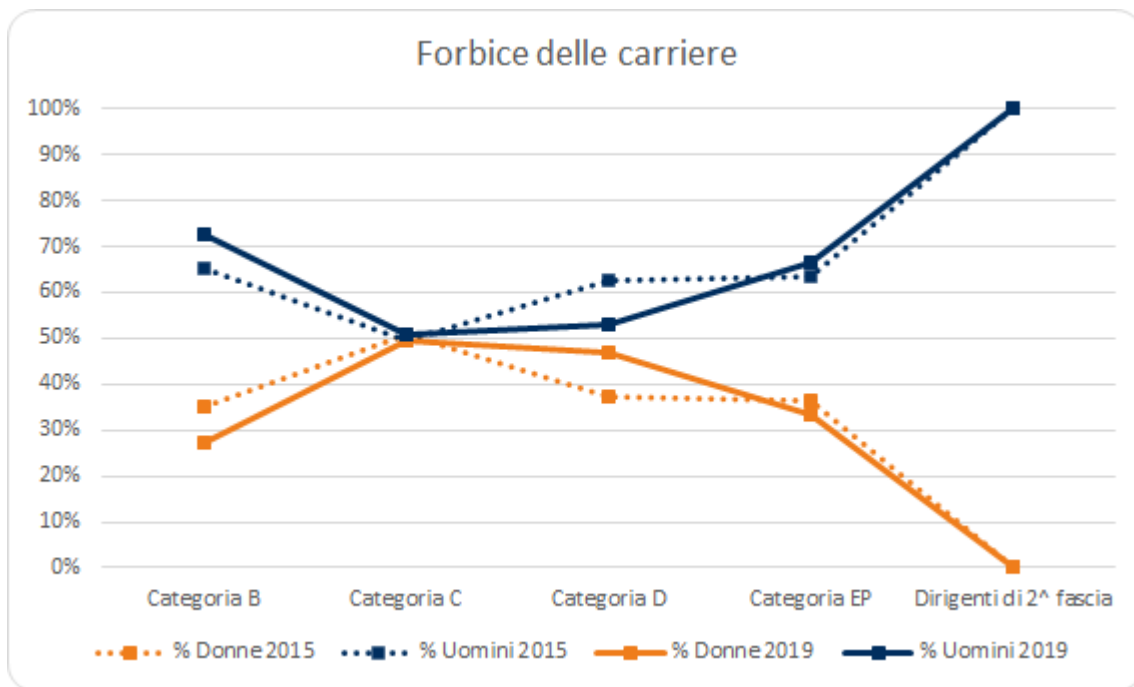


Figura 9 Forbice delle carriere del personale TA e B per tutte le aree.
Comparazione anno 2019 ed anno 2015

Non solo il tempo lavorativo diventa un elemento che condiziona le scelte delle donne, come si evidenzia dai dati relativi alle assenze lavorative per genere (Figura 10).

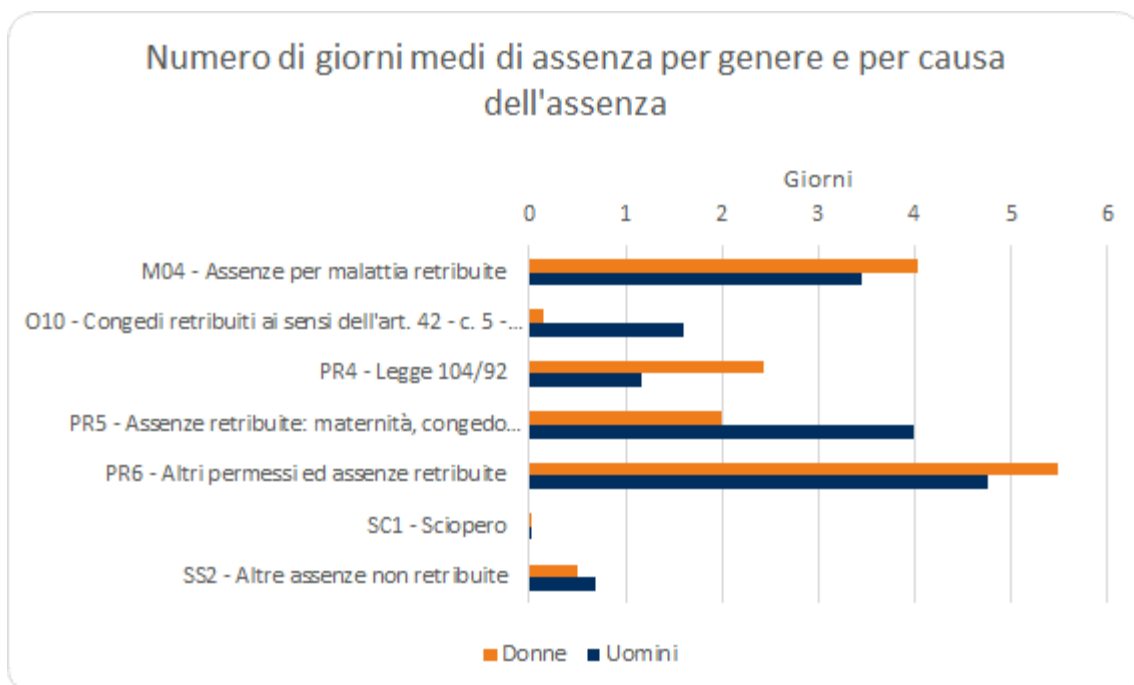


Figura 10 - Numero di giorni medi delle diverse tipologie di assenza dal lavoro per genere

È evidente dunque, figura 9, anche in questo caso il fenomeno del “tubo che perde” lungo il percorso professionale delle donne, approfondito dalla scarsa possibilità di partecipare a procedure di verticalizzazione interna.

Dal mese di marzo 2020 la crisi pandemica da Covid-19 ha portato all'introduzione del lavoro a distanza, che si è rivelata da una parte una importante misura a tutela della salute individuale e collettiva, dall'altra ha fortemente amplificato lo squilibrio di genere connesso al lavoro familiare e di cura.

È, dunque, necessario promuovere un uso equo di tale strumento di conciliazione rispetto alla fruizione da parte di entrambi i generi, lavorando su tre fattori: tempo, spazi e servizi.

Per le azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale sono state identificate due principali aree di intervento:

- conciliazione tra vita privata e lavorativa,
- formazione.

1.4 La rappresentanza femminile negli organi di governo

In figura 11 è riportata la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo Lucano.

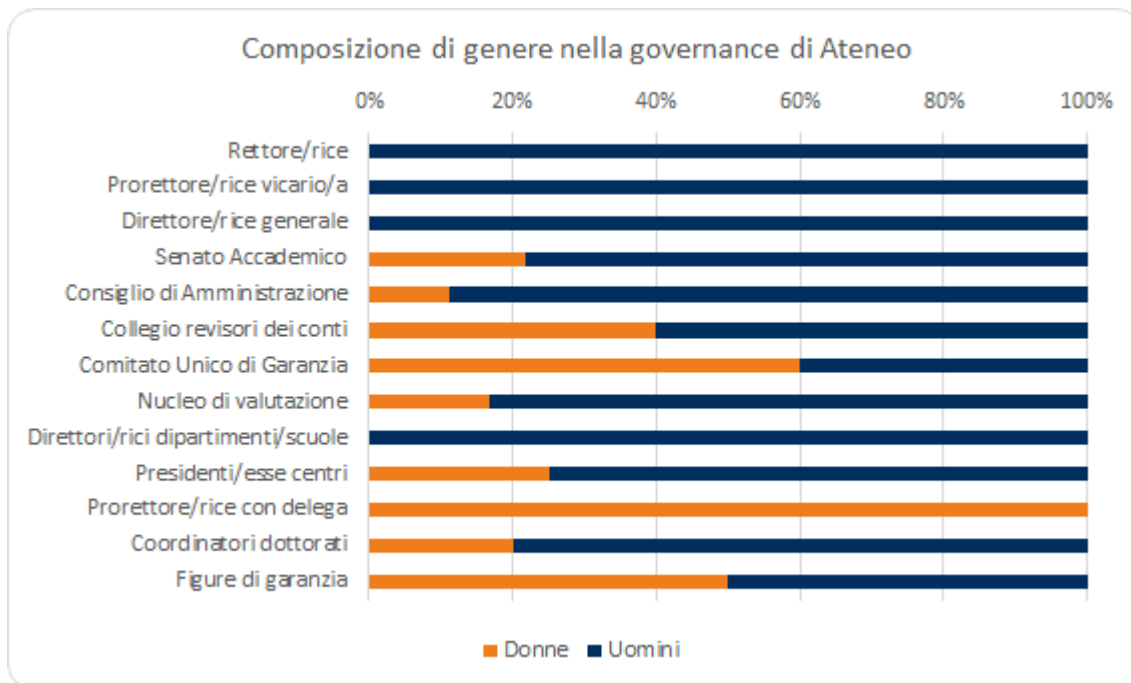
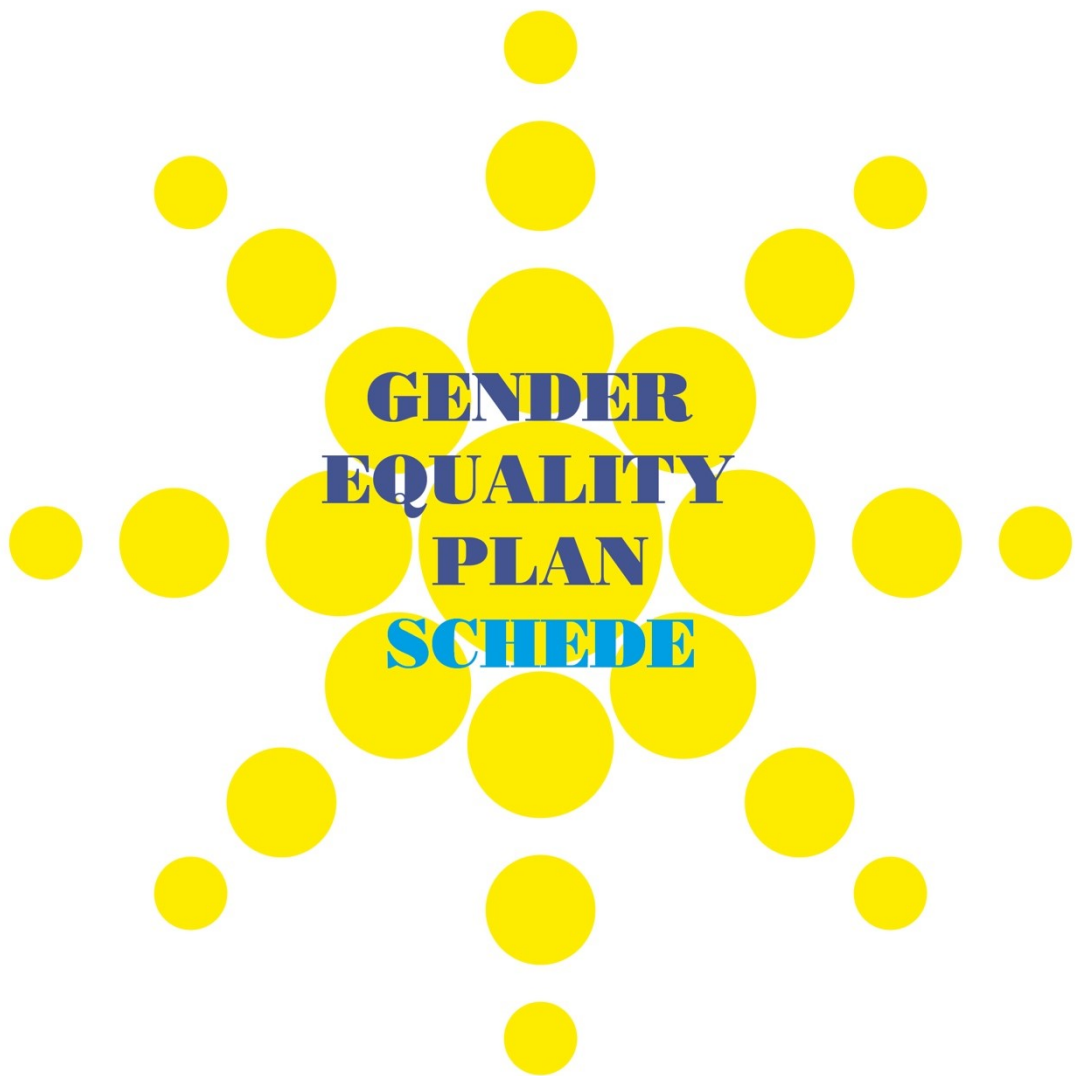


Figura 11 - Distribuzione per genere della composizione e responsabilità negli organi di governo

L'analisi dei ruoli istituzionali evidenzia una prevalenza maschile in tutte le tipologie, fatta eccezione per la Prorettrice alle pari opportunità e alle tematiche di genere, le figure di garanzia e per il Comitato Unico di Garanzia.

La Direzione di Dipartimento è ricoperta da uomini nel 100% dei casi e in Consiglio di Amministrazione, nel Nucleo di Valutazione e nel coordinamento dei corsi di Dottorato il rapporto di genere per i componenti designati mostra una percentuale che supera l'80% di presenza maschile.

Le azioni individuate dall'Ateneo per promuovere l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali consistono nella proposta di revisione dell'attuale regolamentazione di ateneo per identificare possibili modifiche destinate a favorire le condizioni di un'effettiva pari opportunità di accesso agli organi di governo, soprattutto per le cariche elettive.



Seconda parte

2. LE AZIONI DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) UNIBAS PER AREE DI INTERVENTO

Come definito dalla Commissione europea, di seguito le 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche, sono:

- Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
-



Area Tematica*	Area-Chiave di Intervento (riferita ad almeno una delle 5 aree prioritarie indicate dalla Commissione Europea o alle loro ulteriori specificazioni)
Obiettivi*	Effetti Generali Perseguiti in termini di Cambiamento Sistemico (Devono essere SMART: Specific; Measurable; Attainable; Realistic; Time-Related)
Azioni*	Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato
Sotto-Azioni	Uno o più interventi puntuali da realizzare per attivare ciascuna azione prevista
Target Diretto*	Principali Destinatari/e-Beneficiari/e della misura prevista (interni alla popolazione accademica)
Target Indiretto	Destinatari/e-Referenti/e Secondari della misura prevista (anche esterni alla popolazione accademica)
Responsabili Istituzionali*	Figure/Ruoli apicali nell'organigramma d'Ateneo cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
Responsabili operativi*	Soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività (non necessariamente coincidenti)
Risorse Umane*	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
Risorse Logistiche	Risorse materiali necessarie per l'attuazione di ciascuna misura (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)
Risorse Finanziarie*	Fondi destinati all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura (entità, fonti di finanziamento, voci di spesa)
Output	Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata
Outcome*	Risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare
Timeline*	Periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati (determinazione di una deadline puntuale, con possibilità di articolazione in scansioni intermedie in itinere)
Indicatori di Valutazione*	Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati
Procedura di Valutazione	Modalità operative per determinare se l'obiettivo sia stato raggiunto (es. audit interno e/o esterno)
Priorità Attribuita	Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione (es. una scala qualitativa da "molto alta" a "molto bassa")

Organizzazione delle schede



*Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura
dell'organizzazione*

Area I - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Area I - 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo	Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere
Azione	L'equilibrio tra la vita privata e lavorativa rappresenta nel mondo del lavoro odierno una grande sfida che bisogna affrontare per garantire l'innovazione e la crescita insieme ai propri dipendenti. Stimolare l'equilibrio tra vita privata, vita lavorativa e cultura dell'organizzazione arricchisce la qualità della vita delle lavoratrici in quanto ciò che è importante è il raggiungimento degli obiettivi e non la quantità di tempo trascorso nel posto di lavoro. L'idea di creare un contesto orientato all'ascolto delle esigenze lavorative della singola persona e all'individuazione di un equilibrio che possa diminuire lo stress è un beneficio per la struttura ma anche per la lavoratrice che si sente considerata come persona e non solo come puro dipendente. L'azione si suddivide in tre sotto-azioni.
Sotto-azioni	Tempo - orario scorrevole, garantisce la variabilità dell'orario di inizio e di fine delle attività lavorative; - settimana concentrata, grazie all'allungamento della giornata lavorativa si riducono i giorni lavorativi settimanali; - banca delle ore, conto virtuale che consente di depositare le ore lavorative extra per poterle poi recuperare nei momenti di bisogno; - part-time, che può essere orizzontale, verticale o misto; - job sharing, condivisione da parte di due o più soggetti dell'attività lavorativa e dall'accordo sull'orario di lavoro Spazio - telelavoro; - smart working Servizi - iniziative di carattere sportivo e culturale; - realizzazione di asili nido; - supporto emozionale
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	
Responsabili istituzionali	Rettore Direttore Generale Supporto del Gruppo di lavoro GEP
Responsabili operativi	
Risorse umane	Da definire

Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Cadenza annuale			
Risultati	Non solo normativa interna ma anche modus operandi (es. pianificazione delle attività anche tramite Calendar di Ateneo)			
Indicatori di valutazione	Piano delle proposte Accrescimento del senso di appartenenza all'istituzione, ambiente di lavoro sereno e collaborativo, miglioramento della produttività			
Procedura di valutazione	Certificazione raggiungimento obiettivo			
Priorità (alta/media/bassa)	Audit interno			
	Bassa			



Area I - 2	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Obiettivo	Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro			
Azione	Realizzazione di progetti di lavoro in modalità agile. Attuazione sperimentale di una sotto-azione della scheda precedente			
Sotto-azioni	Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti in modalità agile per genere, per età e per situazione familiare			
Target diretto	Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e dirigenziale			
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Direttore Generale CUG			
Responsabili operativi	Dirigenti e personale PTA del Rettorato e delle strutture primarie aderente al progetto			
Risorse umane	Personale PTA del Rettorato e delle Strutture Primarie aderente al progetto			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	-			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione di una disciplina di Ateneo che consenta la prestazione lavorativa in modalità agile (Regolamento di Ateneo)			
Risultati	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici			
Indicatori di valutazione	Attuazione entro il 31-12-2022			
Procedura di valutazione	Certificazione raggiungimento obiettivo			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area I - 3	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Obiettivo	Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere			
Azione	Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure			
Sotto-azioni	1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, pubblicazioni, progetti di ricerca anche relativi al conto terzi o convenzioni di studio e ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori			
Target diretto	Docenti, ricercatori/rici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse			
Target indiretto	Comunità universitaria e territorio			
Responsabili istituzionali	Prorettore/trice alla ricerca, al trasferimento tecnologico, alla didattica, master e dottorati, Direttore Generale			
Responsabili operativi	Uffici di competenza delle diverse informazioni			
Risorse umane	Ore uomo/donna dedicate supporto informatico organizzazione database			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	Ore uomo/donna dedicate supporto informatico organizzazione database			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
	Cadenza triennale (come da BdG) con alcuni controlli annuali			
Output	1. Banca dati contrassegnata per genere 2. Reportistica annuale			
Risultati	Conoscenza approfondita gender based delle attività ricerca e della situazione dell'ateneo nei diversi settori. Accredimento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca			
Indicatori di valutazione	Creazione banche dati per le politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere, Aggiornamento del BdG e verifica del GEP			
Procedura di valutazione	Audit interno			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area I - 4	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Obiettivo	Promuovere nel linguaggio amministrativo l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva			
Azione	Formazione dedicata al personale TAB			
Sotto-azioni	Attuazione del vademecum CRUI sul linguaggio di genere (in fase di realizzazione)			
Target diretto	Personale TAB (Personale Tecnico Amministrativo Bibliotecario)			
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Preretrice delegata a Pari opportunità Direttore Generale CUG			
Responsabili operativi	Ufficio formazione e progetti di Ateneo			
Risorse umane	Personale dell'Ufficio formazione e progetti di Ateneo Personale docente coinvolto nelle attività di formazione e aggiornamento professionale			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Erogazione corso entro il 2023			
Risultati	Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua			
Indicatori di valutazione	N. unità di personale partecipante			
Procedura di valutazione	Certificazione attuazione dell'azione			
Priorità (alta/media/bassa)	media			

Area I - 5	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Obiettivo	Politiche di sostegno per chi ha responsabilità familiari			
Azione	Miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro			
Sotto-azioni	- Completamento ed apertura asilo Macchia Romana - Servizi 'spazio baby – ludoteca, biblioteca' - Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Direttore Generale Ufficio convenzioni e partecipazioni Delegato allo sport			
Responsabili operativi				
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	Già previste per la realizzazione dell'asilo			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Numero convenzioni attuate Iscrizioni all'asilo			
Risultati	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro			
Indicatori di valutazione	Unità che usufruiscono delle convenzioni e/o dell'asilo			
Procedura di valutazione	Certificazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area II - 1	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)			
Azione	Valutazione di modifiche di Statuto/Regolamento di Ateneo per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi decisionali di UniBas			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Prorettrice delegata a Pari opportunità Rettore Direttore Generale Settore Programmazione Organi collegiali			
Responsabili operativi	Direttore Generale Settore Affari Generali			
Risorse umane	Personale del settore Affari Generali			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Modifica del regolamento generale di Ateneo			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	Entrata in vigore della modifica			
Procedura di valutazione	Acquisizione del DR			
Priorità (alta/media/bassa)	media			

Area II - 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)			
Azione	Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI) e nel Piano delle Azioni Positive (PAP) del CUG			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Preretrice delegata a Pari opportunità Direttore Generale Settore Programmazione			
Responsabili operativi	Direttore Generale Settore Programmazione			
Risorse umane	Personale del settore Programmazione			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	DSPI E PAP con i contenuti del GEP			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	Approvazione DSPI e del PAP nei tempi previsti			
Procedura di valutazione	Acquisizione delibere organi di governo			
Priorità (alta/media/bassa)	media			

Area II - 3	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)			
Azione	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti			
Sotto-azioni	Rappresentanza femminile nelle commissioni di laurea e di accesso ai corsi di dottorato con alternanza nella presidenza delle stesse tra docenti di sesso maschile e femminile			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore/trice Direttori/trici di Dipartimento			
Responsabili operativi	Ufficio personale – Concorsi			
Risorse umane	Personale degli uffici interessati			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Modifica regolamenti interessati			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	Adozione DR modifica regolamenti			
Procedura di valutazione	Acquisizione DR			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area II - 4	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)			
Azione	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare <i>empowerment femminile</i> e inclusività nei processi decisionali			
Target diretto	Personale TAB e Docente			
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Prorettore/trice Pari Opportunità e Didattica Docenti esperti			
Responsabili operativi	Ufficio personale e Ufficio Formazione e Progetti di Ateneo CAOS			
Risorse umane	Personale degli uffici interessati			
Risorse logistiche	Aule dedicate se il corso è in presenza o attrezzature on-line			
Risorse finanziarie	€ 2.500			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione delle diverse edizioni del corso			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	Numerosità dei partecipanti alla formazione			
Procedura di valutazione	Questionari di gradimento			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area II - 5	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere			
Azione	Definizione di misure adeguate a garantire informazioni inclusive, di facile accesso e comprensione, che offrano una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) che promuovono l'uguaglianza di genere			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore Prorettore/trice Pari Opportunità e Didattica CUG			
Responsabili operativi	Ufficio Comunicazione/CISIT o gestione sito			
Risorse umane	Personale degli uffici interessati			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Pagine web dedicate al tema dell'inclusione e al GEP Brochure informative			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	N. visite alle pagine web e social			
Procedura di valutazione	Certificazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area II - 6	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere			
Azione	Miglioramento regolamento carriera Alias			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore Prorettore/trice Pari Opportunità e Didattica CUG			
Responsabili operativi	Ufficio affari generali			
Risorse umane	Personale degli uffici interessati			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Revisione dell'attuale regolamento			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	Emanazione nuovo regolamento			
Procedura di valutazione	Acquisizione DR Regolamento			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			



*Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni
di carriera*

Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area III - 1	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera			
Azione	Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera			
Sotto-azioni	Introduzione di specifici criteri di calcolo del periodo di valutazione per gli scatti triennali/biennali nei confronti di lavoratori/trici madri/madri docenti. Introduzione di disposizioni specifiche a tutela di lavoratori/trici padri/madri nel regolamento per il lavoro agile			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore Direttore Generale Senato Accademico Consiglio di Amministrazione			
Responsabili operativi				
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	Da definire			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Normativa interna			
Risultati	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro			
Indicatori di valutazione	Adozione regolamenti			
Procedura di valutazione	Acquisizione regolamenti			
Priorità (alta/media/bassa)				

Area III - 2	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera			
Azione	Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti			
Sotto-azioni	Attivazione di convenzioni (a titolo gratuito per l'Ateneo) per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. apertura asilo o convenzioni con micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici.			
Target diretto	Docenti/ricercatori PTAB			
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore Direttore Generale Senato Accademico Consiglio di Amministrazione			
Responsabili operativi				
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Attivazione delle convenzioni			
Risultati	Rafforzamento di misure di welfare orientate al sostegno delle attività di ricerca che prevedano mobilità nazionale e internazionale			
Indicatori di valutazione	Numero convenzioni attivate			
Procedura di valutazione	Acquisizione provvedimento di attivazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Bassa			

Area III - 3	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera			
Azione	Supporto a ricercatori/trici per l'organizzazione in ateneo di eventi convegni workshop (in occasione di organizzazioni di eventi prevedere uno spazio con esperti per l'intrattenimento dei figli (da 0 a 10 anni, servizio pensato anche per gli ospiti esterni all'ateneo)			
Sotto-azioni	Attivazione di convenzioni (a titolo gratuito per l'Ateneo) per tariffe agevolate con agenzie specializzate o con l'asilo di Ateneo per l'intrattenimento			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore Direttore Generale Senato Accademico Consiglio di Amministrazione			
Responsabili operativi				
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Attivazione convenzioni			
Risultati	Rafforzamento di misure di welfare orientate al sostegno delle attività di ricerca che prevedano mobilità nazionale e internazionale			
Indicatori di valutazione	Numero convenzioni attivate			
Procedura di valutazione	Acquisizione provvedimento di attivazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Bassa			

Area III - 4	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera			
Azione	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione e comunicazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi			
Sotto-azioni	Adozione linee guida Diffusione linee guida			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore Senato Accademico Consiglio di Amministrazione			
Responsabili operativi	Commissioni Ricerca delle strutture primarie			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Linee guida			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale			
Indicatori di valutazione	Pubblicazione delle linee guida			
Procedura di valutazione	Acquisizione evidenza della pubblicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			



Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area IV – 1	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
Obiettivo	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca			
Azione	Sensibilizzare giovani ricercatori e ricercatrici sull'importanza di valutare la dimensione di genere nella ricerca			
Sotto-azioni	Progettazione e organizzazione di workshop sulla dimensione di genere nella ricerca Realizzazione di un corso trasversale per tutti i dottorandi Attivazione reti di collaborazione con altri enti di ricerca e atenei italiani e stranieri su progetti e ricerche inerenti tematiche di genere			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse che seguono corsi di dottorato di ricerca, nuovi ricercatori a TD, assegnisti di ricerca			
Responsabili istituzionali				
Responsabili operativi				
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione del corso			
Risultati	Accreditamento ruolo di UNIBAS come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca			
Indicatori di valutazione	N. Partecipanti			
Procedura di valutazione	Questionario di valutazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area IV – 2	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
Obiettivo	Promozione del riequilibrio di genere nei panel e nei programmi di eventi scientifici e culturali e di public engagement (no women no panel) Donne e uomini possono trarre beneficio da una società più equa, come segnalato da molte convenzioni internazionali ed europee e dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. L'Università ha al riguardo una responsabilità rinforzata in considerazione del ruolo sociale, culturale, politico ed economico che svolge. Occorre pertanto promuovere la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini negli eventi di comunicazione scientifica e divulgativa, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria. E' dunque necessario garantire parità di accesso nello spazio pubblico della comunicazione con pari dignità personale e professionale delle donne.			
Azione	Predisposizione linee guida/regolamento di ateneo per garantire una rappresentanza paritaria ed equilibrata nelle attività di comunicazione, e nella partecipazione ad eventi riguardanti il dibattito scientifico, politico, sociale e culturale.			
Target diretto	Comunità accademica			
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Rettore; Senato accademico, CUG, Gruppo di lavoro GEP Prorettore/trice al trasferimento tecnologico			
Responsabili operativi	Settore ricerca e trasferimento tecnologico Settore ricerca dipartimenti e scuole			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Approvazione normativa interna			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione della partecipazione culturale, scientifica e politica equilibrata di uomini e donne, secondo il principio e il valore della parità dei sessi come espressione di una visione plurale e paritaria.			
Indicatori di valutazione	N. eventi			
Procedura di valutazione	Audit interno			
Priorità (alta/media/bassa)	media			

Area IV – 3	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
Obiettivo	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca			
Azione	Predisporre l'identificazione di genere per estrarre facilmente dati dalle diverse banche dati delle pubblicazioni, delle attività di ricerca ed economici anche relativi al conto terzi o convenzioni di studio e ricerca, azione congiunta scheda AREA I-3			
Target diretto	Comunità accademica			
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Prorettore/trice alla ricerca Prorettore/trice al trasferimento tecnologico			
Responsabili operativi	Settore ricerca e trasferimento tecnologico Settore ricerca dipartimenti e scuole			
Risorse umane	Personale dell'Ufficio ricerca e trasferimento tecnologico			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	Da definire			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Conoscenza approfondita gender based delle attività ricerca			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca			
Indicatori di valutazione				
Procedura di valutazione				
Priorità (alta/media/bassa)				





Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area V - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area V – 1	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Diffondere la consapevolezza dell’influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale			
Sotto-azioni	Partecipazione al progetto STEM PER TUTTE (rilevanza della dimensione di genere nella scienza e contrasto alla diffusione degli stereotipi di genere, “Per una parità di genere nelle discipline STEM). Stimolare la percezione e l’analisi della differenza di genere per contrastare e superare gli stereotipi di genere nell’approccio alle discipline scientifiche e tecnologiche Azione realizzata nell’ambito del progetto Casa delle tecnologie emergenti Matera in collaborazione con l’Università di Napoli Federico II			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse delle scuole superiori			
Responsabili istituzionali	Prorettrice alle pari opportunità Professori/esse coinvolti nel progetto			
Responsabili operativi				
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 3.000 - progetto CTEMT			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione del progetto e dati statistici raccolti tramite questionario ed elaborati			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell’uguaglianza di genere nelle scelte professionali			
Indicatori di valutazione	N. studenti delle scuole secondarie di secondo grado partecipanti			
Procedura di valutazione	Risultati dello studio			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area V – 2	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Partecipazione al progetto Nerd per ridurre l'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera in ambito informatico			
Target diretto				
Target indiretto	Studentesse delle scuole superiori			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Referenti orientamento Direttrice del CAOS			
Responsabili operativi	Personale CAOS per la parte gestione PCTO			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	Da definire			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	N. Convenzioni PCTO con le scuole			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nelle discipline STEM			
Indicatori di valutazione	N. studentesse delle scuole secondarie di secondo grado partecipanti			
Procedura di valutazione	N. di studentesse che hanno completato il percorso			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area V – 3	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli istituti superiori Costruzione di accordi per l'organizzazione di eventi tipo <i>Summer School</i> o <i>Open week</i> sulle lauree STEM. Analogamente per i corsi a segregazione orizzontale maschile azioni di divulgazione per avvicinare il genere maschile (scuole di formazione primari, -scuole dell'educazione)			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse delle scuole superiori			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Referenti orientamento dei CDS Direttrice CAOS			
Responsabili operativi	Personale del CAOS			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	2500 euro			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Convenzioni PCTO con le scuole			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nelle scelte universitarie			
Indicatori di valutazione	N. Partecipanti			
Procedura di valutazione	Questionari di gradimento			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area V – 4	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Realizzazione di un corso, con riconoscimento open badge, sulla leadership positiva femminile finalizzato alla riduzione degli stereotipi sulla leadership, riduzione del confidence gap			
Target diretto				
Target indiretto	Studentesse universitarie			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettrice didattica			
Responsabili operativi	CAOS			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 2.500			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Edizione del corso per ogni annualità			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel lavoro			
Indicatori di valutazione	Numero studentesse partecipanti			
Procedura di valutazione	Questionari di gradimento			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area V – 5	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Organizzazione di seminari sul tema <i>female role</i> con donne che hanno raggiunto una posizione apicale nella propria carriera			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse universitarie e scuole secondarie di secondo grado Cittadini/e			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettore public engagement			
Responsabili operativi	Supporto segreteria del Rettore Ufficio comunicazione			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 2.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	N. eventi organizzati			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenze esterne			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area V – 6	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Organizzazione di seminari sul territorio in collaborazione con le associazioni che si occupano della tematica ma anche con le associazioni datoriali			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse universitarie e scuole secondarie di secondo grado Cittadini/e			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettore public engagement CUG			
Responsabili operativi	Supporto segreteria del Rettore Ufficio comunicazione CUG			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 2.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione dei seminari			
Risultati	Accreditamento ruolo di UNIBAS come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenze di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area V – 7	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	1. Ciclo di seminari sulle tematiche gender based nelle diverse discipline umanistiche 2. Organizzazione di una rassegna cinematografica per il contrasto agli stereotipi maschile/femminile 3. Corsi di formazione per i docenti delle scuole			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse universitarie e scuole secondarie di secondo grado Cittadini/e			
Responsabili istituzionali	Direttori DICEM e DISU Prorettrice pari opportunità Prorettore public engagement			
Responsabili operativi	Supporto segreteria dei dipartimenti Ufficio comunicazione			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 3.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	N Seminari-film e corsi organizzati			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area V – 8	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	Organizzare nell'ambito del career day un osservatorio al femminile in ambito lavorativo			
Sotto-azioni	Lavorare con gli stakeholder dei comitati di indirizzo per concordare azioni in favore dell'integrazione maschile/femminile nei CDS segregati e promuovere la riduzione del gender gap sui luoghi di lavoro			
Target diretto	Studenti/esse universitarie			
Target indiretto	Aziende e imprese			
Responsabili istituzionali	Direttrice CAOS Prorettrice pari opportunità			
Responsabili operativi	CAOS			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 2.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	N. eventi			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)				

Area V – 9	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	1. Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato 2. Negli open day inserire una attività informativa sulle politiche per le pari opportunità nell'ateneo, sul ruolo del CUG e sulle figure di garanzia 3. Promuovere la comunicazione delle azioni per la riduzione del gender gap nelle attività Erasmus			
Target diretto	Studenti e studentesse			
Target indiretto	Comunità universitaria, cittadini Studenti stranieri incoming			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Settore comunicazione Settore relazioni internazionali			
Responsabili operativi	Settore relazioni internazionali			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 2.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Campagna di comunicazione			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Realizzazione delle campagne			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

Area V – 10	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
Azione	1. Ricognizione sui nomi delle aule, proposte di modifiche di denominazione per avere una rappresentazione equilibrata di donne e uomini nel campo delle discipline scientifiche, tecnologiche e umanistiche 2. Promuovere verso i comuni lucani l'intitolazione di strade o scuole a personalità femminili che si sono distinte nella comunità			
Sotto-azioni	2.1 Promuovere verso i comuni di Potenza e di Matera l'intitolazione delle piazze antistanti le sedi dell'Ateneo lucano, a donne che si sono distinte nei diversi ambiti culturali			
Target diretto	Comunità universitaria Comunità territoriali			
Target indiretto	Comunità universitaria Comunità territoriali			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Settore comunicazione			
Responsabili operativi	Gruppo di lavoro del GEP			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Campagna di comunicazione			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
Indicatori di valutazione	Intitolazioni realizzate			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)				

Area V – 11	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Sviluppare nella comunità UniBas e nelle scuole del territorio conoscenze e competenze per il contrasto alla violenza di genere			
Azione	1. Modulo formativo (con riconoscimento CFU oppure certificazione open Badge) studenti/esse universitari estesa anche a dottorandi/e 2. Attività di formazione e incontri sul tema nelle scuole secondarie di secondo grado 3. Partecipazione a bandi e a progetti sul contrasto alla violenza di genere			
Sotto-azioni	1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sul contrasto alla violenza di genere 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Pianificazione attività di tirocinio (associazioni antiviolenza) 5. Integrazione di CFU dedicati nei piani di studio degli/le studenti/esse oppure rilascio Open badge			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria USR Associazioni e comunità territoriali			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Settore comunicazione			
Responsabili operativi	Gruppo di lavoro del GEP Docenti che collaborano alle attività formative CUG			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	€ 3.000			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Numero incontri/corsi/eventi organizzati			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il contrasto alla violenza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero di partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)				

Area V – 12	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse			
Azione	1. Raccolta dati attraverso questionari, comunicazione sul ruolo delle figure di garanzia 2. Incontri periodici con le figure di garanzia e con il centro di ascolto psicologico su queste tematiche			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	CUG Prorettrice pari opportunità Settore comunicazione			
Responsabili operativi	CUG			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Raccolta e interpretazione dei dati dei questionari Individuazione di azioni per contrastare l'eventuale presenza del fenomeno Numero incontri/corsi/eventi organizzati			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il contrasto alla violenza di genere			
Indicatori di valutazione	Numero di questionari compilati N. partecipanti agli incontri			
Procedura di valutazione	Evidenza interna			
Priorità (alta/media/bassa)	Alta			

Area V – 13	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Corretta comunicazione <i>gender-sensitive</i> di Ateneo per tutte le campagne istituzionali			
Azione	1. Adesione alle linee guida SUPERA sulla comunicazione <i>gender-sensitive</i> di Ateneo per tutte le campagne istituzionali 2. Organizzazione di workshop di Ateneo nazionale/internazionale biennale sulle tematiche di genere			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria interna ed esterna Cittadini			
Responsabili istituzionali	Preretrice pari opportunità Settore comunicazione Prorettore public engagement			
Responsabili operativi	Gruppo di lavoro del GEP CUG Settore comunicazione Dipartimenti aderenti al progetto			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	1500			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
	Adesione una tantum Eventi a cadenza biennale			
Output	Adesione e/o realizzazione degli eventi			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere, il contrasto alla violenza di genere, una comunicazione corretta			
Indicatori di valutazione	Numero di partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

AZIONI SPECIFICHE RICHIESTE DAGLI/LLE STUDENTI/ESSE

Nell'elaborazione del GEP particolare attenzione è stata posta alle opinioni degli studenti e delle studentesse che hanno prodotto un documento ad hoc. Alcune delle azioni proposte erano già state individuate dal gruppo di lavoro ed emerse nelle discussioni ed inserite nelle schede delle relative aree di intervento. Altre proposte sono di seguito elencate, si è preferito non inserirle nelle schede ma dare autonomia e visibilità alle scelte della comunità studentesca. Tali proposte sono integranti e fanno parte a pieno titolo del Documento sulla Equità di genere nell'UniBas.



Area I – S1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
Obiettivo	Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere degli studenti e delle studentesse e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro			
Azione	Garantire attività didattiche in DaD a studentesse/studenti caregiver o in congedo di maternità			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/studentesse universitari/e			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettrice alla didattica			
Responsabili operativi	Consigli di Corso di Studio			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Regolamento attuativo			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il benessere della comunità studentesca			
Indicatori di valutazione	Numero studenti/esse che usufruiscono del servizio			
Procedura di valutazione	Questionario di valutazione			
Priorità (alta/media/bassa)	media			



Area II – S1	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)			
Obiettivo	Promozione di un'equa composizione di genere nelle rappresentanze studentesca (responsabilità/Inclusività)			
Azione	Modifica regolamento introducendo la doppia preferenza nelle elezioni studentesche			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria studentesca			
Responsabili istituzionali	Consiglio degli Studenti Senato Accademico Consiglio di Amministrazione			
Responsabili operativi	Segreteria studenti			
Risorse umane	Personale degli uffici interessati			
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Modifica regolamenti			
Risultati	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo			
Indicatori di valutazione	Adozione regolamento modificato			
Procedura di valutazione	Acquisizione DR modifica Regolamento			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			



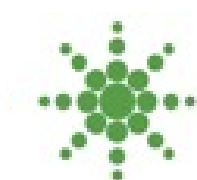
Area III – S1	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo	Riduzione del gender gap nella leadership			
Azione	Realizzare una iniziativa annuale rivolta alla comunità universitaria la quale presenti testimonianze concrete di leadership maschile e femminile che in ambito professionale hanno abbattuto, o sono in procinto di farlo, stereotipi di genere per rendere l'ambiente lavorativo maggiormente inclusivo valorizzando le diversità			
Target diretto				
Target indiretto	Comunità universitaria			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettrice alla didattica Prorettore public engagement			
Responsabili operativi	CAOS CUG			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	1500			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione dell'evento			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere nelle posizioni di vertice			
Indicatori di valutazione	N. Partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			



Area III – S2	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo	Riduzione del gender gap nella leadership			
Azione	1. Progettare (al welcome day/al matricola day, ecc.) un seminario sul tema esclusivo dell'imprenditorialità femminile, con il coinvolgimento di laureate UniBas impegnate attualmente in alcune imprese 2. Costituire dei "tavoli di discussione" con aziende per un costante confronto sul tema dell'uguaglianza di genere, valorizzare le buone pratiche 3. Organizzare annualmente un seminario o/incontro con testimonianze femminili di successo			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/studentesse universitari/e			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettrice alla didattica CAOS			
Responsabili operativi	CAOS			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie	1500			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione degli eventi e delle attività proposte			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere nel mondo del lavoro			
Indicatori di valutazione	N.Partecipanti			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			



Area IV – S1	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
Obiettivo	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nella didattica			
Azione	Inserire nei CdS degli insegnamenti professionalizzanti, anche a scelta, organizzando gli studenti in gruppi misti per la realizzazione di progetti applicativi			
Target diretto	Studenti/studentesse universitari/e			
Target indiretto				
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Prorettrice alla didattica			
Responsabili operativi	Consigli di Corso di Studio			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	L'esperienza può educare studenti e studentesse a comportamenti e relazioni che, soprattutto in ambito professionale, rispettino la parità di genere - N. insegnamenti attivati			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere nelle relazioni sociali			
Indicatori di valutazione	N. studenti/esse partecipanti			
Procedura di valutazione	Questionari di gradimento			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			



Area V – S1	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali			
Obiettivo	Riduzione del gender gap nelle scelte universitarie			
Azione	1. Creazione, all'interno del sito ufficiale e dei social network dell'Università degli Studi della Basilicata, di una rubrica sulla "Libera Scelta" dei corsi universitari 2. Realizzare alcuni video in italiano (volendo anche in inglese, spagnolo, ecc. con sottotitoli), da divulgare anche attraverso i social, indirizzati alle comunità studentesche degli istituti secondari di secondo grado a livello nazionale/internazionale da inserire nelle attività di orientamento			
Target diretto				
Target indiretto	Studenti/esse delle scuole secondarie			
Responsabili istituzionali	Prorettrice pari opportunità Settore comunicazione CAOS Prorettore public engagement			
Responsabili operativi	Settore comunicazione CAOS			
Risorse umane				
Risorse logistiche				
Risorse finanziarie				
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Output	Realizzazione delle attività di comunicazione			
Risultati	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere			
Indicatori di valutazione	N. di prodotti realizzati			
Procedura di valutazione	Evidenza di comunicazione			
Priorità (alta/media/bassa)	Media			

