



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA BASILICATA



Monitoraggio 2022-2023

INTRODUZIONE

L'Università degli Studi della Basilicata ha approvato il primo Gender Equality Plan in data 28 luglio 2022. Come è noto si tratta di un atto 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

Nel presente documento si riporta il monitoraggio relativo all'applicazione del Gender Equality Plan (GEP) per il periodo 2022- 2023, esaminando le azioni programmate ed attuate nelle diverse "aree" di intervento individuate dalla Commissione Europea, nonché le criticità riscontrate che hanno portato ad un aggiornamento del GEP precedentemente adottato:

Le aree di Intervento sono:

- 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.

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 gli obiettivi sia un valore per tutti e per tutte. **Il GEP richiede la verifica annuale delle attività svolte, l'individuazione e le proposte di superamento delle criticità. Il presente documento per ogni scheda evidenzia il livello di raggiungimento degli obiettivi e le motivazioni di eventuali ritardi, la complessità e le difficoltà incontrate**

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)

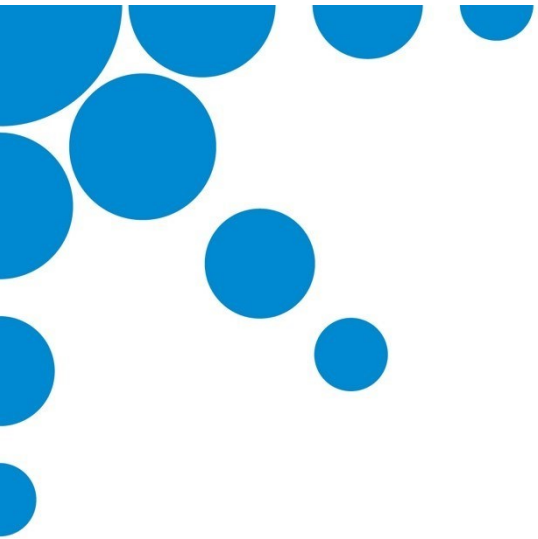
Alle attività del gruppo ha sempre partecipato su invito la presidente del Comitato Unico di Garanzia, Prof.ssa Michelina D'Alessio.

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.

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

Area I - 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere	
Sotto Azioni	<p>L'azione si suddivide in tre sotto-azioni. Legate allo spazio e al tempo</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <ul style="list-style-type: none"> - job sharing, condivisione da parte di due o più soggetti dell'attività lavorativa e dall'accordo sull'orario di lavoro <p>Servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> - telelavoro; - smart working - iniziative di carattere sportivo e culturale; - realizzazione di asili nido; - supporto emozionale 	<p>Attività realizzate:</p> <p>Sottoscritti n. 117 accordi individuali per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile di cui n. 37 maschi e n. 80 femmine</p> <p>SUSSIDI previsti per i dipendenti, componenti dei loro nuclei familiari, così come risulta dal certificato dello Stato di famiglia in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> •decesso di un membro del nucleo familiare ovvero di un parente in linea diretta ed entro il primo grado; •degenze per malattie di particolare gravità con necessità di assistenza e cura non coperte da contribuzione sanitaria nazionale; •malattie croniche e invalidanti con necessità di assistenza e cura; •protesi e cure dentarie; •prestazioni mediche di tipo specialistico; •bisogno di altra tipologia. <p>Riapertura del centro sportivo di Ateneo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura Sportello psicologico <p>Lavoro agile. Modalità di applicazione a decorrere dal 1° aprile 2022 https://portale.unibas.it/site/home/comunicati-stampa/articolo9827.html</p> <p>Nota prot. nr. 1180 del 24 gennaio 2022 - Lavoro Agile e modalità di applicazione</p> <p>https://portale.unibas.it/site/home/in-primo-piano/articolo9687.html</p>

Cronoprogramma	2022 Cadenza annuale	2023	Il cronoprogramma si sposta fino al 2024
-----------------------	-------------------------	------	--

Area I - 2	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate				
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	A cura del direttore generale				
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					
Cronoprogramma		2022	2023	2024	2025	Scadenza prorogata al 2024
Output	Realizzazione di una disciplina di Ateneo che consenta la prestazione lavorativa in modalità agile (Regolamento di Ateneo)	In fase di realizzazione				
Indicatori di valutazione	Attuazione entro il 31-12-2022	Non effettuato. Cambi alla direzione generale dell'ateneo non hanno consentito di redigere il regolamento				
Priorità (alta/media/bassa)	Alta					

Area I - 3	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate			
Obiettivo	Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere				

Area I - 3	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
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	<ol style="list-style-type: none"> 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 ricercai, componente studentesca) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori 	Raccolta effettuata per i prodotti della ricerca, brevetti e spinoff, e progetti di ricerca dell'ufficio ricerca di Ateneo Da realizzare quelli sui finanziamenti specifici gestiti nei dipartimenti
Cronoprogramma	<p>2022 2023 2024 2025</p> <p>Cadenza triennale (come da BdG) con alcuni controlli annuali</p>	Spostata al 2024 l'azione da realizzare nei dipartimenti

Area I - 4	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Promuovere nel linguaggio amministrativo l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva	L'ateneo si era proposto di realizzare delle linee guida per il linguaggio di genere in attesa delle linee guida CRUI che non sono state realizzate pertanto al 2024 è stata rinviata la scrittura del vademecum e il relativo corso di formazione In ogni caso circa il 20% della modulistica è stata aggiornata inserendo il doppio genere
Azione	Formazione dedicata al personale TAB	
Sotto-azioni	Attuazione del vademecum CRUI sul linguaggio di genere (in fase di realizzazione)	
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	
		Conclusione dell'attività rinviata al 2024

Area I - 5	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Politiche di sostegno per chi ha responsabilità familiari	La gara è stata indetta dalla SUA-RB (Stazione Unica Appaltante della Regione Basilicata) a dicembre 2019, La gara si è conclusa a luglio del 2022 con determina di aggiudicazione non efficace della gara, ai sensi dell'art. 32, comma 5 del D. Lgs. n. 50/2016. Si attende, dalla SUA, comunicato sull'efficacia dell'aggiudicazione. - È stata autorizzata e predisposta una “Stanza delle necessità/Interno mamma” presso le sedi di Potenza (Francioso e Macchia Romana) e Matera. Sono in corso le gare per la fornitura degli arredi (fasciatoio, poltrona mamme, ecc.).
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	
	Comunità universitaria	
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	Completamento delle attività rinviate al 2024

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)	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	Nelle discussioni tenutasi negli organi si è ritenuto che la doppia preferenza non fosse necessaria, in quanto il problema è legato al fatto che le donne non si fanno avanti nelle candidature
Azione	Valutazione di modifiche di Statuto/Regolamento di Ateneo per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi decisionali di UniBas	Analoga posizione è stata tenuta dalla componente studentesca per le elezioni dei rappresentanti degli studenti. Si propone, in occasione delle elezioni degli organi, di promuovere delle campagne per invitare le donne a candidarsi
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	Attuazione in occasione delle elezioni a partire dal 2024
Priorità (alta/media/bassa)	media	

Area II - 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	Attuato esplicitamente nel Piano strategico di Ateneo Asset strategico 4: La persona al centro (benessere, rispetto e integrazione)
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	1) Promuovere la parità di genere attraverso la piena applicazione e il monitoraggio periodico del Gender Equality Plan di Ateneo in ottemperanza al Bilancio di Genere 2023 approvato dell'Ateneo
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	Attuato

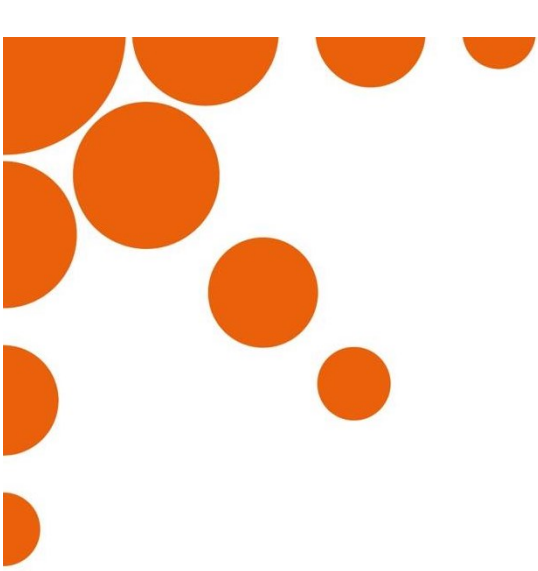
Area II - 3	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	Attuata per tutti i tipi di selezione
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	Rilevazione: tale azione attuata nell'ambito dei corsi di laurea e di dottorato non deve però rappresentare un onere per le donne in quelle aree in cui la presenza femminile è ridotta e costringe sempre le stesse persone ad effettuare la rappresentanza

Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025

Area II - 4	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate		
Obiettivo	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	Organizzato un corso nel 2022 aperto anche al personale, ma prevalentemente agli/lle studenti/esse con riconoscimento Open Badge: leadership positiva al femminile. Fondazione Ortygia: partecipazione al programma YEP - Young Women Empowerment Program, il percorso di mentoring per le studentesse del Sud Italia che si è svolto nel 22-23 e si svolgerà durante l' a.a. 2023-2024, .		
Azione	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare <i>empowerment femminile</i> e inclusività nei processi decisionali			
Risorse finanziarie	€ 2.500			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025
Indicatori di valutazione	Numerosità dei partecipanti alla formazione	Corso leadership positiva al femminile 82 partecipanti		

Area II - 5	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate		
Obiettivo	Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere	Realizzazione pagine web dedicate alle Pari opportunità https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita.html Realizzazione nuovo sito web CUG https://cug.unibas.it/site/home.html Da realizzare specifiche pagine social, attualmente le comunicazioni sulle attività del GEP e del CUG avvengono sui social di Ateneo		
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			
Cronoprogramma	2022	2023	2024	2025

Indicatori di valutazione	N. visite alle pagine web e social	Anno 2023 N medio visite pagine pari opportunità: 215 valutato mensilmente Tot anno 2023 = 2575 N. medio visite pagine CUG 650 valutato mensilmente
Area II - 6	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere	Regolamento in fase di integrazione con l'inserimento del comma sulle denominazioni da inserire nell'elaborato conclusivo per il conseguimento della laurea
Azione	Miglioramento regolamento carriera Alias	
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	Spostamento scadenza fine 2024
Priorità (alta/media/bassa)	Media	



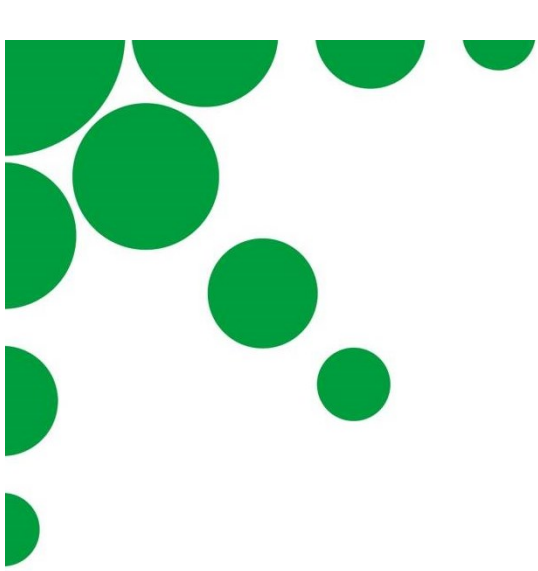
Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area III - 1	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
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	Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/rici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia. Definizione e implementazione delle procedure di attuazione	Azione non direttamente attuabile dipendente da normativa nazionale Da approfondire
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	

Area III - 2	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
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.	Non attuata Si propone di verificare le esigenze di ateneo in materia
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	

Area III - 3	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
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	Non attuata Si propone di verificare le esigenze di ateneo in materia
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	

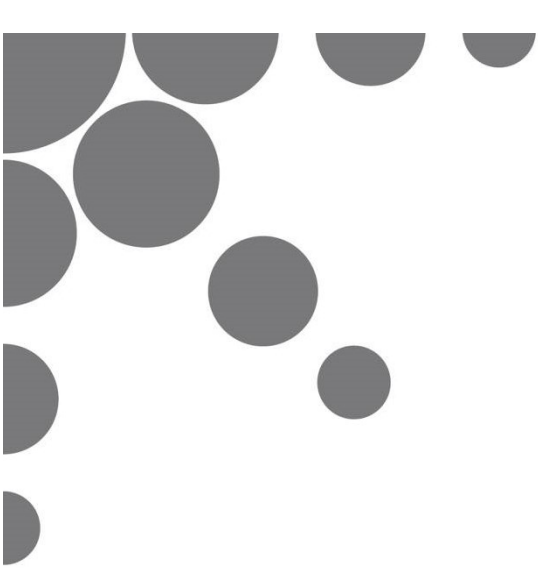
Area III - 4	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera	
Azione	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione e comunicazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi	In fase di firma del progetto RAI "No Women No Panel"
Sotto-azioni	Adozione linee guida Diffusione linee guida	
Cronoprogramma	<div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> 2022 2023 2024 2025 </div>	



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	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca	Realizzazione di una attività di formazione per i dottorandi dell'ateneo, inserita nell'ambito delle attività <i>Principi fondamentali di etica, uguaglianza di genere e integrità</i> , dal titolo: <i>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e contrasto al gender gap</i> Obbligatorio per tutti i dottorandi L'Ateneo ha aderito al Dottorato Nazionale in Gender Studies con sede presso l'Università di Bari Aldo Moro
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	
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	

Area IV – 2	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca	Scheda ripetuta da cancellare – Modificare il doc. GEP
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 ricercai	
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	



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

Area V – 1	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate				
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	<p>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).</p> <p>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</p> <p>Azione realizzata nell'ambito del progetto Casa delle tecnologie emergenti Matera in collaborazione con l'Università di Napoli Federico II</p>	Attuato per l'A.A. 2022-2023				
Cronoprogramma	<table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	2025	
2022	2023	2024	2025			
Indicatori di valutazione	N. studenti delle scuole secondarie di secondo grado partecipanti	N. partecipanti 367				
Procedura di valutazione	Risultati dello studio	Presentati in occasione dell'incontro con 2 scuole il 16 febbraio 2023 a Matera				

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	Progetto destinato a sole studentesse Con riconoscimento ore PCTO da 10 (partecipazione) a 50 (consegna del progetto completo) Partecipazione realizzata per l'a.a.: 2021-22 e 2022-23								
Target diretto										
Target indiretto	Studentesse delle scuole superiori									
Cronoprogramma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	2024	2025				
2022	2023	2024	2025							
Indicatori di valutazione	N. studentesse delle scuole secondarie di secondo grado partecipanti	Anno 2021-2022 N. 418 Anno 2022-2023 N.85								
Procedura di valutazione	N. di studentesse che hanno completato il percorso	Anno 2021-2022 N. 117 Un gruppo collocato II in assoluto a livello Nazionale 2022-2023 N.30								

Area V – 3	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Azione	<p>Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli istituti superiori</p> <p>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)</p>	<p>- Giornata di formazione per i docenti - Mediashow Melfi 8 Aprile 2022: Genere e discipline STEM - Il progetto NERD?" (a cura di Aurelia Sole - Unibas)</p> <p>MediAzioni e MediaWor(l) (a cura di Luisa Caiazzo – Unibas)</p> <p>- Giornata di formazione per i docenti – Mediashow 31 marzo - 2 aprile 2023</p> <p>Melfi “Progetti STEM per TUTT'E e NERD... ..cosa abbiamo imparato?” (a cura di Aurelia Sole - Unibas)</p> <p>- Università: integrazione e inclusione verso l'educazione di genere e la valorizzazione delle differenze. FIDAPA MELFI: La cultura dell'equità di genere, il ruolo dell'Università - Aurelia Sole - 23 Marzo 2022</p> <p>-8 aprile 2022 - “Scuole, Università e Imprese. Esperienze di P.C.T.O. a confronto”</p> <p>Aula Magna di Ateneo – UNIBAS</p> <p>Intervento: Alternanza scuola lavoro e politiche di genere (Prof.ssa A. Sole)</p> <p>-Regione Basilicata: “Sguardi sul futuro” giornata di dialogo e di lavoro 25 maggio ore 14:00, nel Campus UNIBAS di Potenza.</p> <p>-30 novembre 2022 Facciamo Rete: orientamento attivo nella transizione Scuola Università con focus su PCTO e parità di genere in ambito STEM</p> <p>- FIDAPA corso di formazione Il Sistema delle Pari Opportunità e delle politiche di genere: Il Sistema delle Pari Opportunità e delle politiche di genere Università e cultura dell'equità di genere, a cura di Aurelia Sole UNIBAS</p> <p>FIDAPA LAVELLO Donne tra Arte e Scienze Convegno distrettuale Fidapa Lavello 3 Aprile 2022 Intervento: Pregiudizi e stereotipi nel rapporto Donne e Scienza - Aurelia Sole</p>
Cronoprogramma	<p style="text-align: center;">2023 2024 2025</p>	

Area V – 4	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate				
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	Organizzato un corso nel 2022 aperto anche al presonale, ma prevalentemente agli/le studenti/esse con riconoscimento Open Badge: leadership positiva al femminile Fondazione Ortygia partecipazione al programma YEP - Young Women Empowerment Program, il percorso di mentoring per le studentesse del Sud Italia che si è svolto nel 22-23 e si svolgerà durante l'a.a. 2023-2024, .				
Cronoprogramma	<table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	2025	
2022	2023	2024	2025			

Area V – 5	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e criticità rilevate				
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	Unibas aggiudicataria del progetto “UNIVERSITY 4 EU - IL TUO FUTURO, LA NOSTRA EUROPA” dal titolo: “Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza: la cultura dell’equità di genere: il female role modeling Eventi Barbara Mazzolai (Direttrice del Centro di MicroBioRobotica dell’Istituto Italiano di Tecnologia di Pontedera) 27 aprile 2022 Imma Vitelli (Scrittrice 6 maggio 2022) Arbia Selmi (Ricercatrice progetto ERC Horizon Europe: LIVE-AR “The subsequent lives of Arab revolutionaries” - IRD-Università di Parigi – 23-11-2023 Matera) IL CAMMINO DEI DIRITTI. I francobolli raccontano il voto delle donne Promozione e realizzazione della mostra filatelica “Il cammino dei diritti. I francobolli raccontano il voto delle donne” dal 26 aprile al 2 maggio 2023 presso la Cappella dei Celestini di Potenza				
Azione	Organizzazione di seminari sul tema <i>female role</i> con donne che hanno raggiunto una posizione apicale nella propria carriera					
Risorse finanziarie	Importo finanziato dal progetto 4000 euro					
Cronoprogramma	<table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	2025	
2022	2023	2024	2025			
Output	N. eventi organizzati	Nel 2022 e 2023 3 eventi organizzati				

Area V – 5	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e criticità rilevate
Indicatori di valutazione	Numero partecipanti	<p>Barbara Mazzolai: Presenti circa 220 studenti delle Scuole partecipanti e enti tra docenti e dirigenti scolastici. Erano inoltre presenti 15 docenti di UNIBAS.</p> <p>Imma Vitelli: Evento realizzato per il pubblico nell'ambito del Maggio Potentino Presenti 30 partecipanti</p> <p>Arbia Selmi: Presenti circa 300 tra studenti universitari e docenti delle scuole superiori</p>

Area V – 6	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
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	<p>Eventi realizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> -“Le nuove sfide dell’imprenditoria femminile” - Premio di Laurea Unibas-Federmanager Basilicata “Verso l’eccellenza e l’innovazione nel management per la creazione di valore” Potenza, mercoledì 22 novembre 2023 - “Future Fest 2023”: nell’Unibas un evento sull’orientamento e il lavoro nei campus universitari (28 e 29 settembre 2023) <p>Partecipazione al convegno su: “La parità salariale: un obiettivo raggiunto?” organizzato dal Cug dell’Azienda Sanitaria di Potenza con la Consigliera Regionale di Parità della Regione Basilicata</p> <p>Premio Angela Ferrara, venerdì 26 novembre la consegna dei premi per le migliori tesi di laurea sulle tematiche femminili Il premio è promosso dalle segreterie regionali di Cgil Cisl Uil e dall’Università degli Studi della Basilicata in memoria di Angela Ferrara, vittima di femminicidio. Intervenuta la ministra per le Pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti</p>
Cronoprogramma	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 2022 2023 2024 2025 </div>	

Area V – 7	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate				
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere					
Azione	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>-Accordo Quadro FIDAPA DISTRETTO SUD-EST ABRUZZO-BASILICATA-MOLISE-PUGLIA partecipazione e patrocinio al percorso formativo promosso dalla FIDAPA Distretto Sud-est sulle politiche di genere e delle pari opportunità dal titolo “Politiche di genere: una rivoluzione necessaria per lo sviluppo sostenibile e per il benessere sociale”, gennaio 2022</p> <p>- “Le tre ‘S’ per diventare un buon medico: l’esempio della medicina di genere”: Lectio Magistralis del Corso di laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia</p> <p>Proiezione cortometraggi</p> <p>Dead Woman Walking di Rosita La Rocca</p> <p>Il respiro del Diavolo di Enrica Ermini</p>				
Cronoprogramma	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;">2022</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2023</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2024</td> <td style="width: 25%; text-align: center;">2025</td> </tr> </table>	2022	2023	2024	2025	
2022	2023	2024	2025			
Output	N Seminari-film e corsi organizzati	2 proiezioni e 2 seminari				

Area V – 8	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
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	Gli studenti e le studentesse dell'Unibas incontrano i manager dell'Harley-Davidson -Gli studenti e le studentesse incontrano i rappresentanti dell'azienda Accenture
Output	N. eventi	2
Cronoprogramma	2022 2023 2024 2025	

Area V – 9	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
Azione	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sono state inviate mail di comunicazione alla comunità universitaria delle attività messe in campo 2. Tale attività è stata effettuata 3. Da attuare e da tradurre in inglese le schede del GEP
Cronoprogramma	<p>2022 2023 2024 2025</p>	Fine 2024 per attuare anche il punto 3

Area V – 10	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
Azione	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intitolazione della biblioteca umanistica a Elena Lucrezia Cornaro Piscopia, conosciuta come la prima donna laureata al mondo, avendo ottenuto la laurea in filosofia all'Università di Padova nel 1678. 2. Da continuare la ricognizione e le proposte 3. Attività non attuata
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	Sotto-azione da eliminare già indicata nelle azioni
Cronoprogramma	<p>2022 2023 2024 2025</p>	

Area V – 11	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate			
Azione	<p>1. Modulo formativo (con riconoscimento CFU oppure certificazione open Badge) studenti/esse universitari estesa anche a dottorandi/e</p> <p>2. Attività di formazione e incontri sul tema nelle scuole secondarie di secondo grado</p> <p>3. Partecipazione a bandi e a progetti sul contrasto alla violenza di genere</p>	<p>1. Realizzato Corso di Formazione: “Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza: il contrasto alla violenza di genere “con riconoscimento Open Badge</p> <p>2. Attività di formazione ed eventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne - Convegno sul “Ruolo dello sport nella prevenzione della violenza di genere. Esperienze a confronto”.16-06-2023 - Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne - Campagna permanente di sensibilizzazione della Polizia di Stato “Questo non è amore” 23-11-2023 - 6 e 7 ottobre 2022 Partecipazione alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università Italiane. PNRR generi, generazioni e territori. Il ruolo dell’università per una società più inclusiva - Partecipazione all’evento online dal titolo: “Festival della Scrittura delle Donne del Mediterraneo – VIII edizione - “Idea e pratica della ‘cura’ nelle società mediterranee, attraverso la scrittura delle donne”, organizzato dal Zonta International Club Potenza, 16 ottobre 2022 - 9 novembre 22 partecipazione al Seminario-convegno: “Il sistema delle pari opportunità e delle politiche di genere” FIDAPA - 24 novembre 22 > Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne >Proiezione del cortometraggio Dead Woman Walking – Diario di un femminicidio Regia Dario Molinari-Rosita Larocca - ...Gender Equality Plan Unibas per il contrasto alla violenza contro le donne... Proiezione corto “Il Respiro del Diavolo “Regista Enrica Ermini Matera 19 Ottobre 2023 ore 10.30 Aula Magna UNIBAS - via Lanera <p>3. Partecipazione all’avviso pubblico per il finanziamento di progetti d’informazione e sensibilizzazione rivolti alla prevenzione della violenza maschile contro le donne e per la promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte delle reti operative territoriali antiviolenza delle donne vittime di violenza maschile- Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento pari opportunità</p> <p>Progetto ARTWORK- ART WOmEn Rescue Key</p>			
Cronoprogramma			2022	2023	2024

Indicatori di valutazione	Numero di partecipanti	Open badge: N. Partecipanti 86 - Risultati questionario gradimento 1 - 2 N. Open Badge assegnati 32
---------------------------	------------------------	--

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	Incontri effettuati - La scoperta di sé è un lungo viaggio verso l'infinito! 21 ottobre 2022 - “C'è ansia e ansia: dal blocco alla possibilità” 11 novembre 2022 - “Storie di straordinaria follia: autori e vittime dei reati sessuali” 21 novembre 2022
Cronoprogramma		
	2022 2023 2024 2025	
Priorità (alta/media/bassa)	Alta	

Area V – 13	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Corretta comunicazione <i>gender-sensitive</i> di Ateneo per tutte le campagne istituzionali	
Azione	<ol style="list-style-type: none"> 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 	3. Attività spostata al 2024
Cronoprogramma	<p style="text-align: center;">2022 2023 2024 2025</p> <p>Adesione una tantum - Eventi a cadenza biennale</p>	