



## Bilancio di Genere e Gender Equality Plan

2025-2027



**unibas**  
1982  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DELLA BASILICATA

**Il presente documento è stato approvato nel Senato Accademico del 21 Aprile 2026 e nel Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2026.**

Gruppo di lavoro <sup>1</sup>:

- Aurelia Sole, Prorettrice alle Pari opportunità e alle Tematiche di genere
- Giacomo Giuseppe Verde (Direttore generale) dal 1° gennaio 2026
- Michela D'Alessio, Presidente del Comitato Unico di Garanzia
- Donatella Caniani, Prorettrice con delega alla Pianificazione strategica
- Domenico Copertino, Dipartimento di Scienze della Salute
- Maria Carmela De Bonis, Dipartimento di Scienze di Base e Applicate
- Simone Di Prima, Dipartimento di Scienze Agrarie, Forestali, Alimentari e Ambientali
- Francesco Vitale, Servizio Segreteria del Direttore generale
- Rosanna Piro, Dipartimento di Ingegneria
- Vincenzo Scuccimarra, Dipartimento di Ingegneria

Componenti supplenti:

- Lauramaria Figudio, componente Comitato Unico di Garanzia
- Adriano Sofo, componente Comitato Unico di Garanzia

---

<sup>1</sup> Fino al 31 dicembre le funzioni di Direttore generale erano ricoperte dal dott. Marco Porzionato. Le funzioni di supporto e di assistenza alle attività del Gruppo di coordinamento sono state affidate in una prima fase alla sig.ra Renata Brienza, responsabile del Servizio Affari istituzionali e in seguito al dott. Francesco Vitale.



<b>INTRODUZIONE</b>	5
<b><u>1. BILANCIO DI GENERE.....11</u></b>	
1.1 <i>La composizione della comunità studentesca</i>	16
1.2 <i>Il reclutamento e la progressione di carriera per il personale docente e ricercatore</i>	25
1.3 <i>Il reclutamento e la progressione di carriera per il personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario</i>	30
1.4 <i>La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale</i>	41
1.5 <i>La rappresentanza femminile negli organi di governo</i>	43
<b><u>2 GENDER EQUALITY PLAN</u></b>	
<i>Le azioni del GEP UniBas per aree di intervento</i>	46
<i>Area I - Equilibrio vita privata/ vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</i>	48

*Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali* 57

*Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera* 66

*Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti* 75

*Area V - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali* 97



## PREFAZIONE

### Intervento del Rettore Ignazio Mancini

Il Gender Equality Plan 2025–2027 dell'Università degli Studi della Basilicata non è soltanto un documento di programmazione: è un impegno pubblico, una promessa di coerenza tra i principi che orientano la vita dell'Ateneo e le pratiche quotidiane attraverso cui tali principi diventano organizzazione, decisione, responsabilità.

La parità di genere, infatti, non può essere intesa come un adempimento formale, ma come una misura della qualità democratica, culturale e istituzionale della comunità universitaria. Essa attraversa la didattica, la ricerca, il reclutamento, le carriere, i tempi del lavoro, i servizi, il linguaggio, la capacità stessa dell'Ateneo di leggere i propri dati e trasformarli in scelte consapevoli.

Il Piano si inserisce in un percorso già avviato, che vede dialogare il Bilancio di Genere, il Piano di Azioni Positive del Comitato Unico di Garanzia e il Piano Strategico di Ateneo 2024–2026. In questa prospettiva, l'integrazione tra strumenti di analisi, programmazione e rendicontazione rappresenta una condizione essenziale perché l'uguaglianza non resti dichiarazione di intenti, ma diventi metodo stabile di governo dell'istituzione.

I dati richiamati nel documento mostrano risultati incoraggianti, ma anche questioni che esigono attenzione costante. La presenza femminile nella componente studentesca, pari al 63,1%, convive ancora con una distribuzione disomogenea tra gli ambiti disciplinari; il miglioramento del Glass Ceiling Index del personale docente e ricercatore indica un avanzamento significativo, ma non esaurisce la necessità di vigilare sui percorsi di carriera, sul reclutamento e sull'accesso alle responsabilità apicali. Analogamente, per il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario, l'organizzazione del lavoro e la distribuzione dei carichi di cura continuano a richiedere interventi strutturali e lungimiranti.

Il triennio che si apre dovrà dunque essere un tempo di attuazione concreta: revisione degli strumenti organizzativi, sostegno alla conciliazione, valorizzazione dei dati disaggregati per genere, promozione di un linguaggio amministrativo inclusivo, monitoraggio degli esiti e pieno raccordo tra programmazione strategica e azione gestionale. Solo così il Piano potrà diventare parte viva dell'identità dell'Ateneo.

Desidero esprimere un sentito ringraziamento alla prof.ssa Aurelia Sole, Prorettrice alle Pari opportunità, alla prof.ssa Michelina D'Alessio, Presidente del Comitato Unico di Garanzia, al gruppo di lavoro che ha curato la redazione del documento e a tutte le componenti della comunità universitaria che hanno contribuito agli incontri preparatori. Un ringraziamento particolare va inoltre alla prof.ssa Donatella Caniani, Prorettrice alla Pianificazione Strategica, per l'impegno volto a integrare il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan nel Piano Strategico di Ateneo, rafforzando così la coerenza complessiva delle politiche istituzionali.

Con questo Piano, l'Università degli Studi della Basilicata rinnova la propria responsabilità: costruire un ambiente di studio, lavoro e ricerca in cui il talento possa esprimersi senza ostacoli e in cui l'uguaglianza sia una non solo un valore ma anche pratica condivisa.

Il Rettore

Prof. Ignazio M. Mancini



## Intervento del Direttore Generale Giacomo Verde

La redazione di un Piano di Uguaglianza di Genere richiede innanzitutto una verifica di coerenza amministrativa: le scelte enunciate nei documenti di programmazione acquisiscono effettivo valore solo quando si traducono in pratiche concrete nei regolamenti, nei servizi, nei tempi dell'organizzazione, nei sistemi informativi che orientano le decisioni e nei processi di rendicontazione dei risultati.

È in questa prospettiva che la Direzione Generale guarda al Gender Equality Plan 2025–2027 dell'Università degli Studi della Basilicata, documento di programmazione che si inserisce in un quadro già strutturato di strumenti che l'Ateneo ha progressivamente integrato nella propria attività ordinaria: il Bilancio di Genere, il Piano di Azioni Positive del Comitato Unico di Garanzia e il Piano Strategico 2024–2026.

La parità di genere come criterio guida di organizzazione, valutazione e responsabilità amministrativa e non come mero adempimento formale ha rappresentato la visione alla base della redazione del Piano.

Una visione che, per tradursi in realtà tangibile, richiederà l'impegno di trasformare i dati in decisioni coerenti e opportune da portare avanti con attenzione costante e continuità di intervento.

Citando i dati, dal Piano emerge una prevalenza femminile pari al 63,1% nella componente studentesca a fronte, però, di una sua distribuzione ancora disomogenea tra gli ambiti disciplinari, con particolare riferimento alle aree STEM e ai percorsi legati alle professioni educative, sociali e di cura.

Ancora, il Glass Ceiling Index del personale docente e ricercatore evidenzia un miglioramento significativo, passando da 3,13 nel 2020 a 1,59 nel 2025; un dato che, seppur positivo, richiama la necessità di mantenere alta l'attenzione sui processi di reclutamento, sulle progressioni di carriera e sul ricambio nelle posizioni apicali.

Analogamente, per il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario le dinamiche di carriera e la distribuzione dei congedi e delle assenze legate alle responsabilità di cura familiare confermano l'esigenza di interventi strutturali sull'organizzazione del lavoro.

Per l'Amministrazione, tali elementi assumono rilievo nella loro traduzione operativa: ambiti quali la revisione del regolamento sul lavoro a distanza, la flessibilità oraria, le misure di conciliazione, i servizi per l'infanzia,

L'adozione di un linguaggio amministrativo inclusivo e la raccolta sistematica di dati disaggregati per genere costituiscono leve attraverso le quali l'azione gestionale può incidere in modo diretto.

Su questi fronti sarà assicurato un presidio qualificato in stretto raccordo tra la Prorettrice alle Pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia, l'Amministrazione centrale, i Dipartimenti e i Centri.

Nel corso del triennio il Gender Equality Plan 2025–2027 sarà considerato come parte integrante delle attività di programmazione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dell'Ateneo. In questo percorso, sarà cura di questa Direzione Generale garantire il presidio delle azioni, seguire l'avanzamento degli interventi attraverso gli strumenti ordinari di controllo e contribuire, per quanto di competenza, a ricondurne gli esiti alle successive scelte strategiche.

Desidero, infine, esprimere un sentito ringraziamento alla prof.ssa Aurelia Sole, Prorettrice alle Pari opportunità, alla prof.ssa Michelina D'Alessio, Presidente del Comitato Unico di Garanzia, al gruppo di lavoro che ha curato la redazione del documento e a tutte le componenti della comunità universitaria che hanno partecipato agli incontri preparatori, contribuendo in modo significativo alla definizione del Piano.

Il Direttore Generale

Giacomo Giuseppe Verde

## INTRODUZIONE

### **A cura di Aurelia Sole - Prorettrice alle pari opportunità e alle tematiche di genere, coordinatrice del gruppo di lavoro.**

Il principio delle pari opportunità trova fondamento nella Costituzione italiana, in particolare nell'articolo 3, che sancisce l'uguaglianza formale e sostanziale e impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli che ne limitano la piena attuazione, nonché negli articoli 37 e 51, che promuovono rispettivamente la tutela del lavoro femminile e l'accesso paritario alle cariche pubbliche.

In continuità con tale quadro, l'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta un valore fondante dell'Unione Europea che, ai sensi dell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali, ammette l'adozione di misure specifiche a favore del sesso sottorappresentato, in un'ottica di equità sostanziale. Tale principio si inserisce, inoltre, tra gli obiettivi strategici dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Obiettivo 5), volto al raggiungimento della parità di genere e all'empowerment di tutte le donne e le ragazze.

In questo contesto, il Bilancio di Genere (BdG) e il Gender Equality Plan (GEP) si configurano quali strumenti operativi di attuazione del principio di uguaglianza sostanziale: il primo attraverso l'analisi dei divari di genere nei processi organizzativi e nell'allocazione delle risorse; il secondo mediante la programmazione triennale di azioni finalizzate alla riduzione delle disuguaglianze e alla promozione di un ambiente inclusivo.

L'Università degli Studi della Basilicata si pone in coerenza con tali principi, richiamandoli nel proprio Statuto e traducendoli, a partire dal 2019, negli strumenti di pianificazione strategica dell'Ateneo. In tale ambito, il Bilancio di Genere si colloca nel quadro normativo nazionale delineato dal D.Lgs. 198/2006 e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, configurandosi, nel contesto universitario, come uno strumento di analisi delle dinamiche di genere nelle componenti studentesca, docente e tecnico-amministrativa, funzionale alla definizione di interventi e alla riallocazione delle risorse in chiave equitativa.

Il Gender Equality Plan, promosso dalla Commissione Europea quale requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma Horizon Europe e del PNRR, rappresenta il quadro programmatico entro cui tali interventi vengono strutturati e monitorati. La sua adozione da parte dell'Ateneo si inserisce in un più ampio processo di

integrazione della prospettiva di genere nelle politiche istituzionali, già avviato con l'introduzione del BdG nel 2019 e consolidato nell'ambito del Piano Strategico di Ateneo 2024–2026.

**Il presente documento integra BdG e GEP, coniugando analisi e programmazione in un'ottica di monitoraggio continuo e di miglioramento, anche attraverso l'introduzione di eventuali azioni correttive.** In un contesto caratterizzato da trasformazioni socio-economiche legate alla fase post-pandemica, alle tensioni geopolitiche e ai fenomeni migratori, tali strumenti assumono una funzione di resilienza istituzionale, contribuendo a contrastare gli effetti regressivi che possono incidere, in particolare, sulla componente femminile.

L'Ateneo è altresì impegnato a promuovere una cultura inclusiva, fondata sul superamento di stereotipi e pregiudizi, e a svolgere un ruolo attivo nella diffusione di buone pratiche e nella costruzione di una cittadinanza consapevole e partecipativa.

Il BdG e il GEP UniBas sono stati elaborati secondo le linee guida predisposte dalla CRUI<sup>2</sup>, in coerenza con le indicazioni europee, attraverso un percorso partecipato che ha coinvolto le principali componenti della comunità accademica e del territorio. Il processo ha previsto momenti di confronto con strutture accademiche, personale tecnico-amministrativo, rappresentanze studentesche e stakeholder istituzionali.

In prospettiva, l'Ateneo intende rafforzare l'utilizzo dell'approccio intersezionale quale strumento analitico per comprendere l'interazione tra genere e altre dimensioni identitarie e affrontare in modo più efficace le diverse forme di discriminazione.

Il documento è articolato in due parti: la prima presenta il Bilancio di Genere, evidenziando le principali criticità emerse dall'analisi di contesto; la seconda illustra il piano degli interventi, in continuità con le politiche già attivate — tra cui il Piano di Azioni Positive (PAP) — e orientato all'individuazione di ulteriori azioni volte al superamento degli ostacoli ancora presenti al pieno conseguimento della parità di genere.”

---

<sup>2</sup> [https://www2.cruui.it/cruui/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.cruui.it/cruui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)  
<https://www.cruui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

Il GEP è organizzato attraverso le schede descrittive delle azioni programmate, secondo le 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<sup>3</sup> 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 obiettivi sia un valore per tutti e per tutte<sup>4</sup>.

Gli importi indicati nelle schede hanno carattere meramente previsionale; le risorse effettivamente disponibili sulle tematiche di genere, desumibili dal bilancio consuntivo, potranno essere utilizzate sia a integrazione delle stime riportate sia per il finanziamento di ulteriori iniziative previste nel presente documento.

---

<sup>3</sup> <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

<sup>4</sup> Questa Università ha da tempo avviato un importante lavoro di sensibilizzazione per contrastare gli stereotipi di genere. Nel presente documento, ogni volta che è stato possibile, si è cercato di esplicitare il genere femminile o, quanto meno, di utilizzare una terminologia neutra. Quando nel documento, per esigenze grafiche o di sintesi, è usata solo la forma maschile, questa è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell’ambito della comunità accademica.



BILANCIO  
DI  
GENNIO  
2025-2027



## 1. BILANCIO DI GENERE

### Caratteristiche dell'Ateneo e strumenti per la tutela della parità di genere

L'Università degli Studi della Basilicata (UNIBAS), istituita nel 1982 con sede principale a Potenza e presenza a Matera dal 1992, è tra gli atenei italiani più giovani e di dimensioni contenute. L'offerta formativa e la struttura organizzativa si articolano in cinque Dipartimenti, distribuiti tra le sedi di Potenza e Matera.

L'Ateneo conta circa 307 docenti e ricercatori, 254 unità di personale tecnico-amministrativo e circa 6.000 studenti iscritti a corsi di laurea, laurea magistrale e a ciclo unico, oltre a dottorandi e specializzandi (dati 2025).

Come richiamato nell'introduzione, l'Università degli Studi della Basilicata promuove attivamente la parità di genere e il contrasto a ogni forma di discriminazione attraverso un sistema articolato di soggetti istituzionali, strumenti normativi e servizi dedicati.

In particolare, il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, istituito nel 2013, opera per la promozione delle pari opportunità, il benessere organizzativo e la prevenzione di discriminazioni e molestie, partecipando a reti nazionali e promuovendo iniziative di sensibilizzazione, formazione e monitoraggio.

I principi di non discriminazione e tutela della dignità della persona sono sanciti dal **Codice etico e di comportamento** (D.R. 278/2011), che prevede anche specifiche misure di prevenzione e contrasto a comportamenti lesivi. A questo si affianca il **Codice di condotta** (D.R. 153/2017), che definisce le fattispecie di discriminazione, molestie e mobbing e introduce la figura del/della **Consigliere/a di Fiducia**, incaricato/a di supportare e tutelare chi subisce tali situazioni.

Per la componente studentesca, il **Garante degli studenti**, istituito nel 2018, assicura il rispetto dei diritti e promuove condizioni di equità e inclusione nelle attività didattiche e nei servizi. A supporto dell'intera comunità

accademica è inoltre attivo uno **Sportello di ascolto psicologico** e lo **sportello di ascolto contro la violenza di genere**, gestito in collaborazione con l'associazione [Telefono Donna](#).

Completano questo sistema le **deleghe rettorali** dedicate alle pari opportunità e alle tematiche di genere, nonché all'inclusione, alle disabilità e ai DSA, a testimonianza dell'impegno strutturato dell'Ateneo nella promozione di un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze.



## Analisi della Componente Studenti e Studentesse

### *1.1 La composizione della comunità studentesca*

La serie storica della componente studentesca dell'Università degli Studi della Basilicata mostra un andamento che negli ultimi anni tende a divaricarsi, ad oggi vede complessivamente una componente femminile pari al 63,1% ed una componente maschile in continua diminuzione pari al 36,9% (figura 1).

Tale dato da una lettura congiunta con dati AlmaLaurea indica che gli uomini sono più propensi agli spostamenti rispetto alle donne e in particolare le scelte sono orientate ad una maggiore disponibilità di offerta di lavoro nelle regioni del nord Italia, inoltre la componente femminile che è disposta a trasferirsi quasi sempre proviene da famiglie in cui i genitori hanno una elevata scolarizzazione.

Dal dato precedente e dall'analisi della composizione di genere nei corsi di studio (figura 2) si evidenzia che da una parte continua ad esistere una concentrazione maschile in percorsi scientifico/tecnologici, in particolare informatica e ingegneria (area STEM) e dall'altra una maggiore presenza femminile in alcuni percorsi, tra cui quelli della formazione degli insegnanti (istruzione), della cura ed umanistici. Tale distribuzione per i corsi elencati si mantiene sugli stessi valori anche a livello nazionale ed è alimentata da una molteplicità di stereotipi, ancora purtroppo molto diffusi, che legano le caratteristiche professionali dei percorsi di studio ad un genere piuttosto che ad un altro.

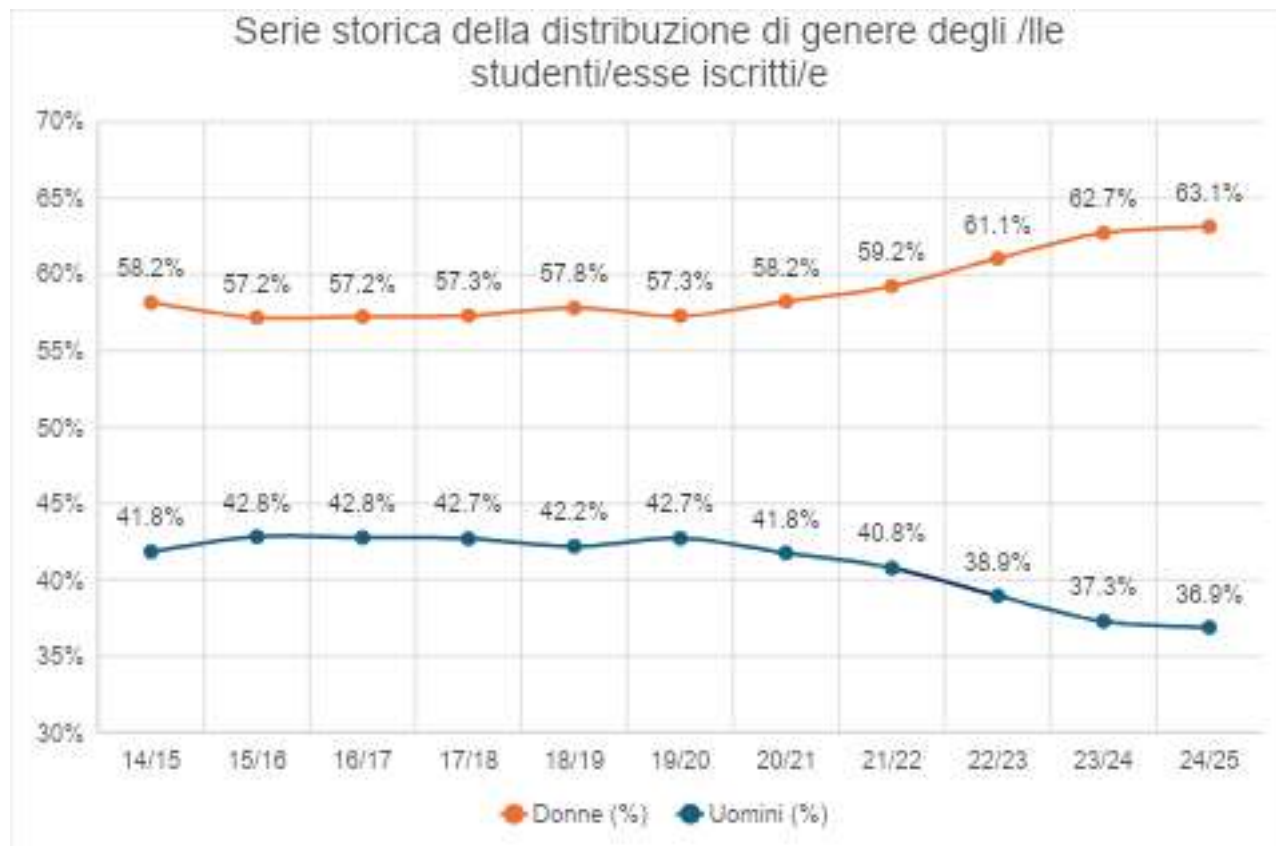
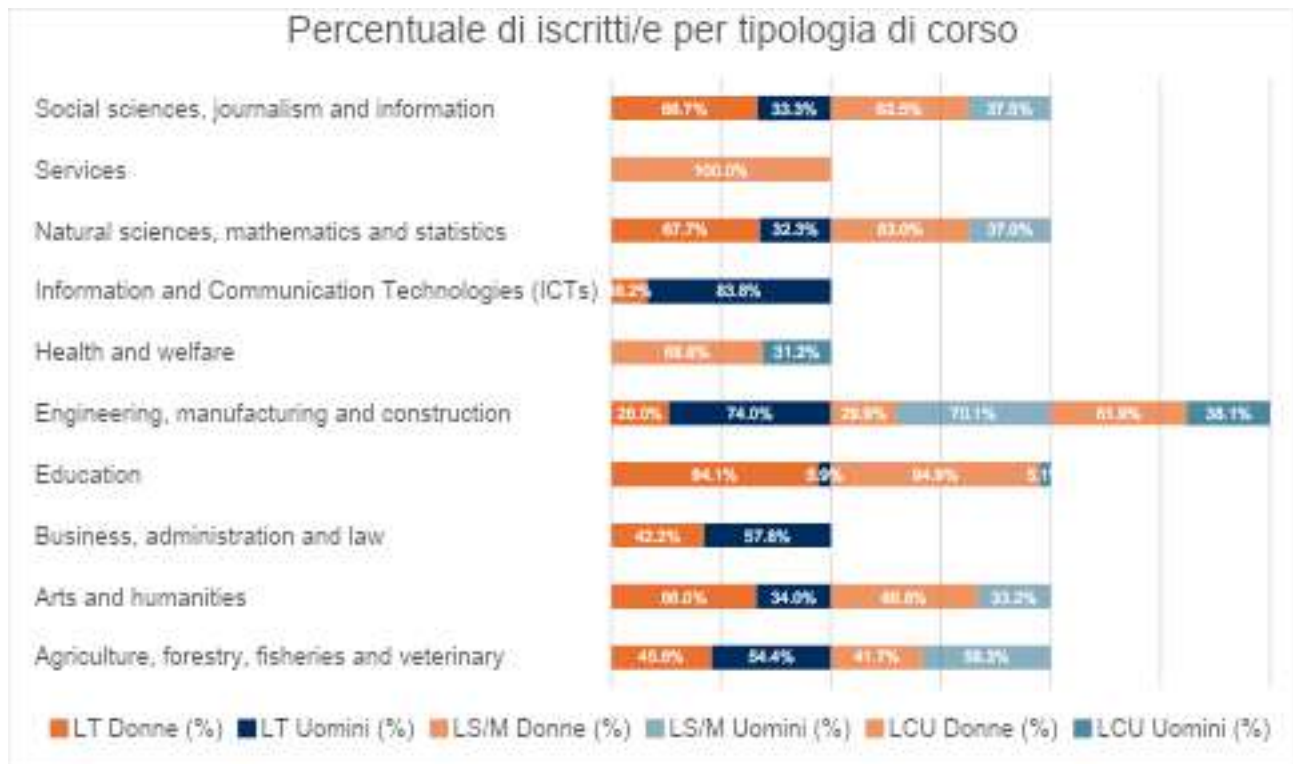


Figura 1 - Serie storica della distribuzione di genere degli /lle studenti/esse iscritti/e (Dati MUR)



*Figura 2 - Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso (Dati MUR A.A. 2024/2025)*

In figura 3 è riportata la percentuale dei corsi di studio segregati sul totale dei corsi di studio 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%.

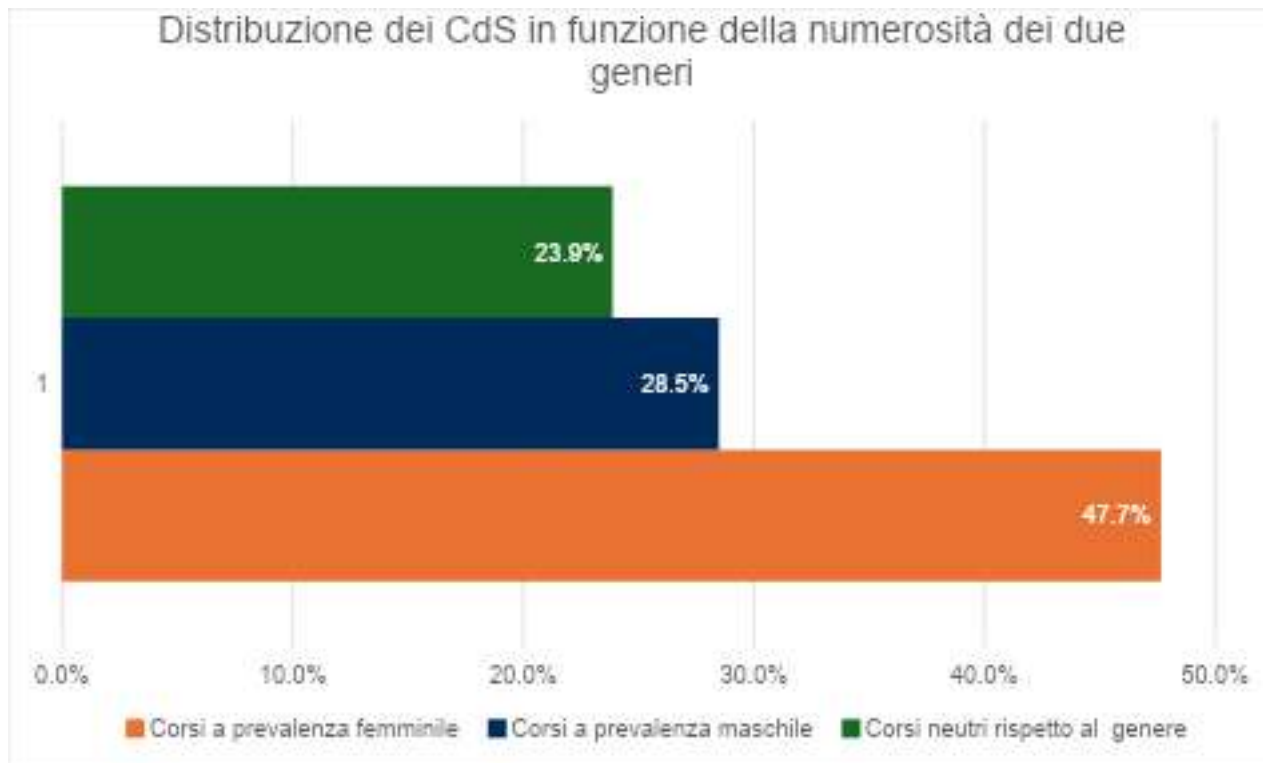


Figura 3 - Distribuzione dei CdS in funzione della numerosità dei due generi (Dati AlmaLaurea A.A. 2024/2025)

Rispetto al passato sono diminuiti i corsi a prevalenza femminile mentre sono leggermente aumentati quelli a prevalenza maschile.

La composizione della comunità studentesca relativamente alla regione di provenienza, A.A. 2024/25, (figura 4) mostra un progressivo aumento di iscritti/e non residenti in Basilicata passando dalla laurea triennale ai corsi magistrali e a ciclo unico.

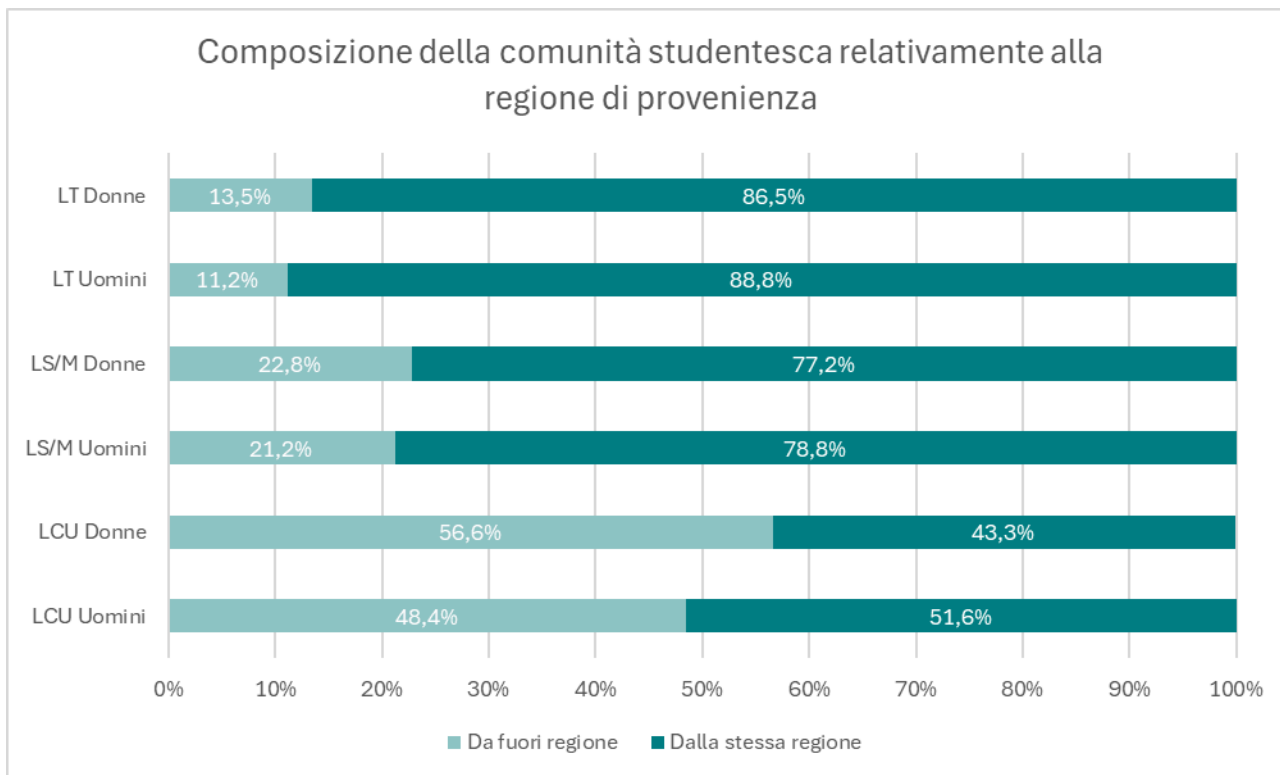
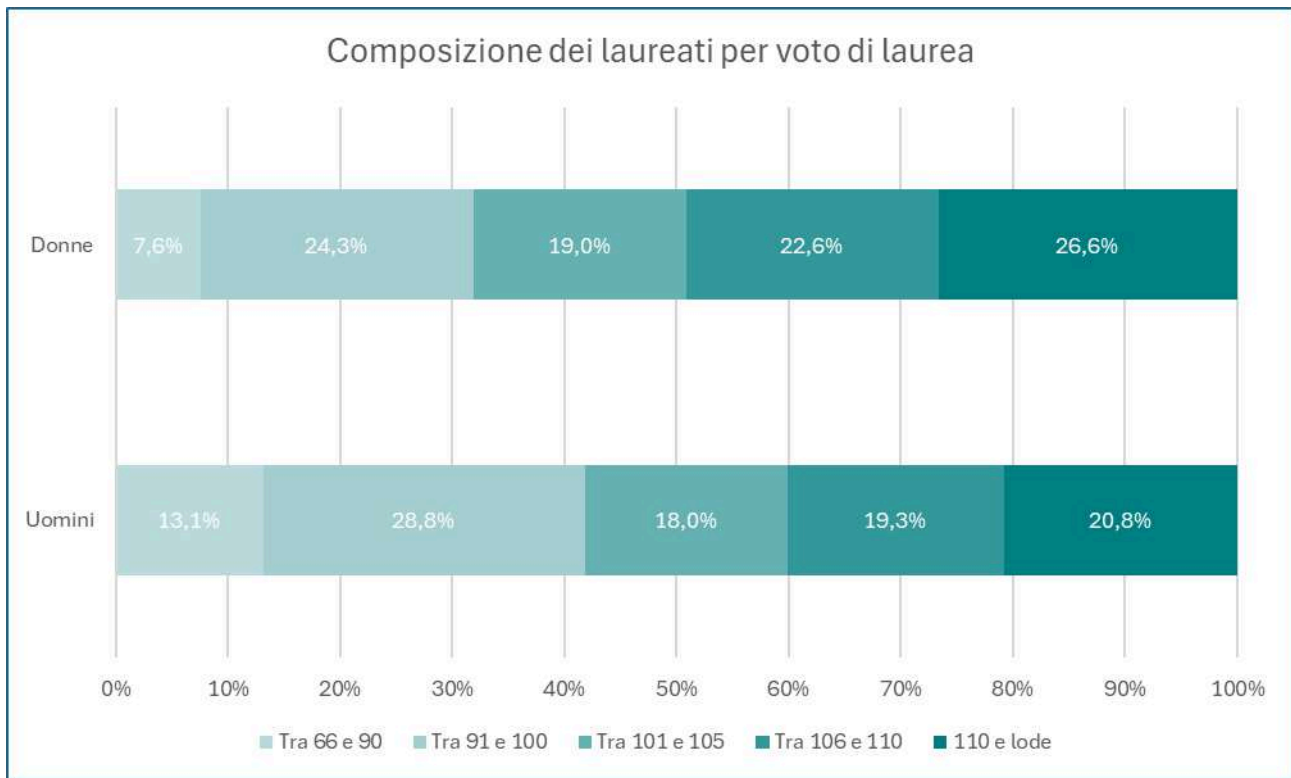


Figura 4 - *Composizione della comunità studentesca relativamente alla regione di provenienza (Dati AlmaLaurea A.A. 2024/2025)*

Come risulta da tutti i dati nazionali presentati annualmente da AlmaLaurea, anche in UniBas, le donne si laureano prima e con voti migliori (figura 5) ma continuano ad avere un tasso di occupazione (figura 6) e una retribuzione inferiore (figura 7).



*Figura 5 - Composizione dei laureati per voto di laurea (Dati AlmaLaurea anni 2022 - 2024)*

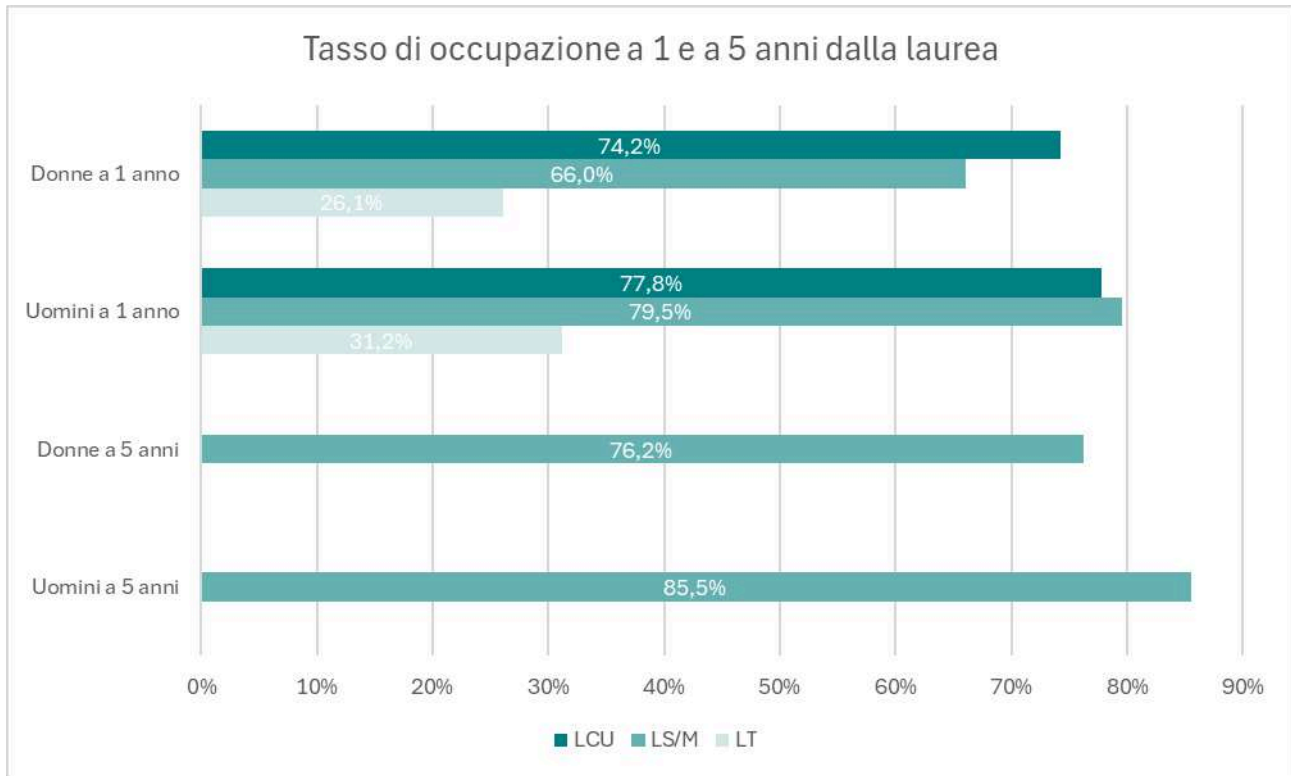
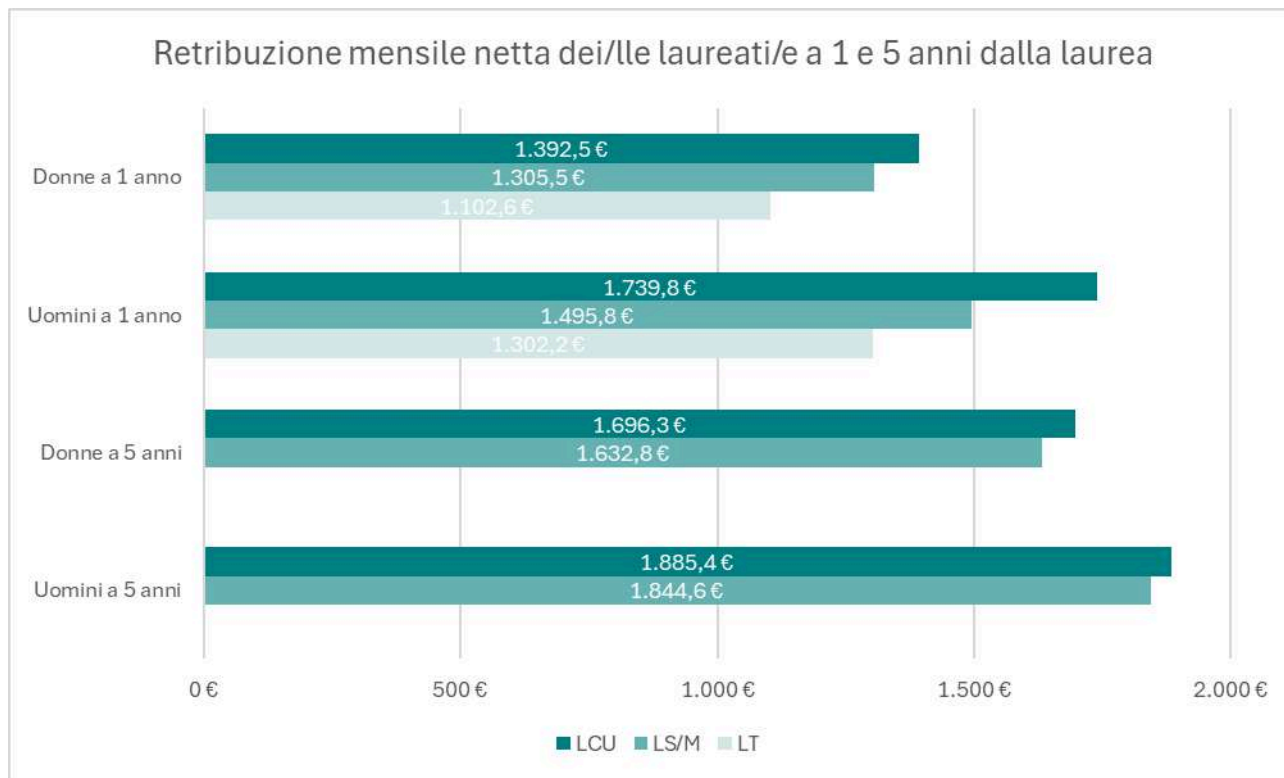


Figura 6 - Tasso di occupazione a 1 e a 5 anni dalla laurea (AlmaLaurea 2023)



*Figura 7 - Retribuzione mensile netta dei/lle laureati/e a 1 e 5 anni dalla laurea (AlmaLaurea 2023)*

In figura 8 sono riportati gli/le iscritti/e ai corsi di dottorato e il confronto con il dato nazionale da cui si evince che in UniBas è stata raggiunta e superata la percentuale di donne che scelgono di partecipare e superano i concorsi per l'accesso al dottorato di ricerca, in tutte le aree, anche in quelle tradizionalmente maschili.

Questo dato ci segnala che nelle discipline come informatica e ingegneria, le donne presenti preferiscono continuare la propria formazione e rafforzare le proprie competenze nel campo della ricerca accedendo al dottorato.

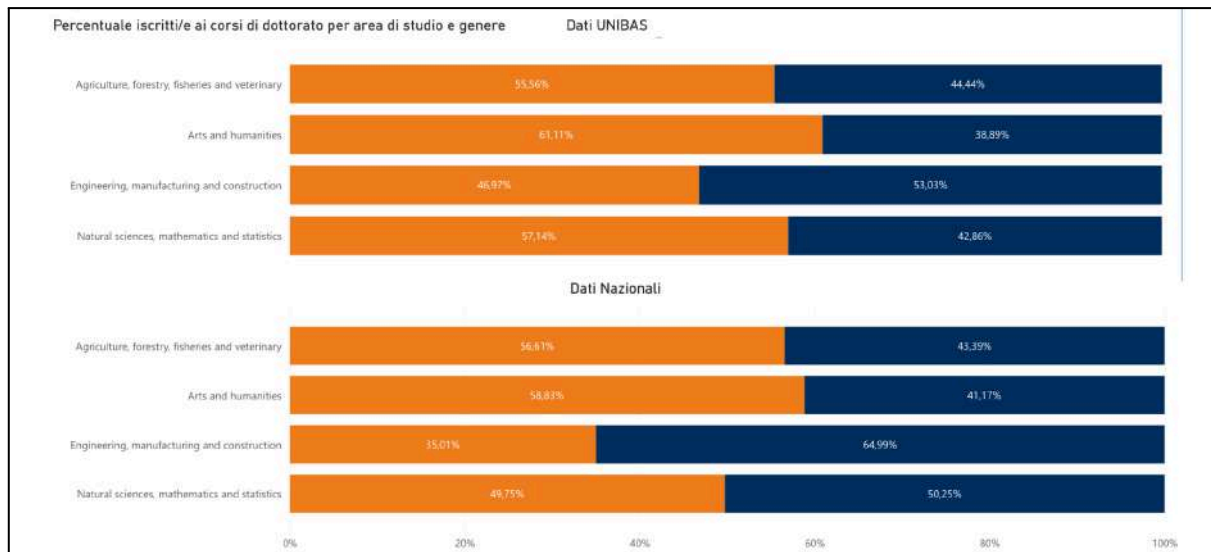


Figura 8 – Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato e confronto con il dato nazionale (Dati MUR 2024-25)

## Analisi della Componente Docente

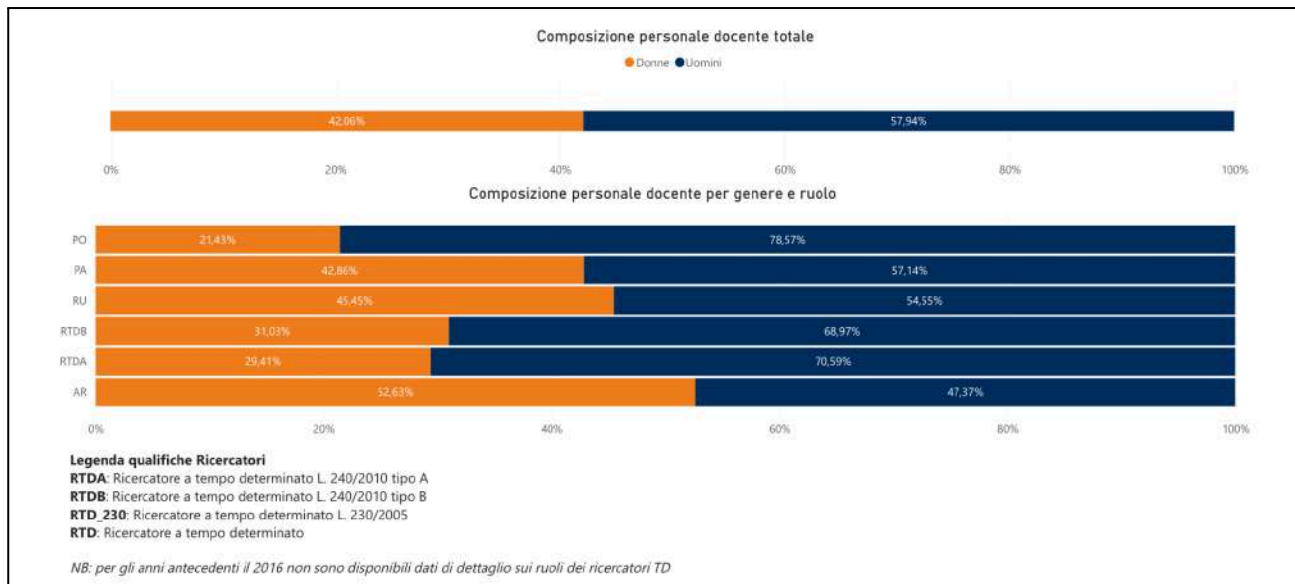
### 1.2 Il reclutamento e la progressione di carriera per il personale docente e ricercatore

In tabella 1 è riportato l'organico del personale docente, ricercatore e pre-ruolo dell'Ateneo, al 31 dicembre degli anni 2024 e 2025.

Tab.1 – composizione dell'organico di Ateneo Anno 2024 e anno 2025, (Fonte Ateneo)

	2024			2025		
<b>Ruolo</b>	<b>M</b>	<b>T</b>	<b>TOT</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>TOT</b>
Prof. I Fascia	44	12	56	45	15	60
Prof. II Fascia	96	72	168	106	79	185
RU	24	20	44	19	11	30
RTDa+RTDb	33	14	47	20	12	32
Totale	197	118	315	190	117	307
Assegnisti/e di Ricerca	64	69	133	42	39	81

In figura 9 è riportata la distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo nel 2024 e in figura 10 è mostrato come è cambiata nel tempo la presenza femminile nei diversi ruoli e come questi dati si collocano rispetto alla media nazionale. Grade A - Docenti di I fascia, Grade B - Docenti di II Fascia, Grade C- Ricercatori/trici, quest'ultimo dato somma RTD e RII. Dall'analisi comparata delle percentuali di donne nei diversi ruoli accademici negli anni 2024 e 2025 si evince il divario progressivo tra uomini e donne lungo i diversi livelli della carriera accademica in UniBas (figura 11). Come è evidente, anche in questa distribuzione, i due diagrammi si invertono a partire dalla posizione del pre-ruolo (dottorandi/e, assegnisti/e) e tendono a divergere nelle posizioni più alte, con un andamento simile a quello dell'anno precedente, seppure con un lieve miglioramento.



*Figura 9 - Composizione del personale accademico (Dati MUR anno 2024)*

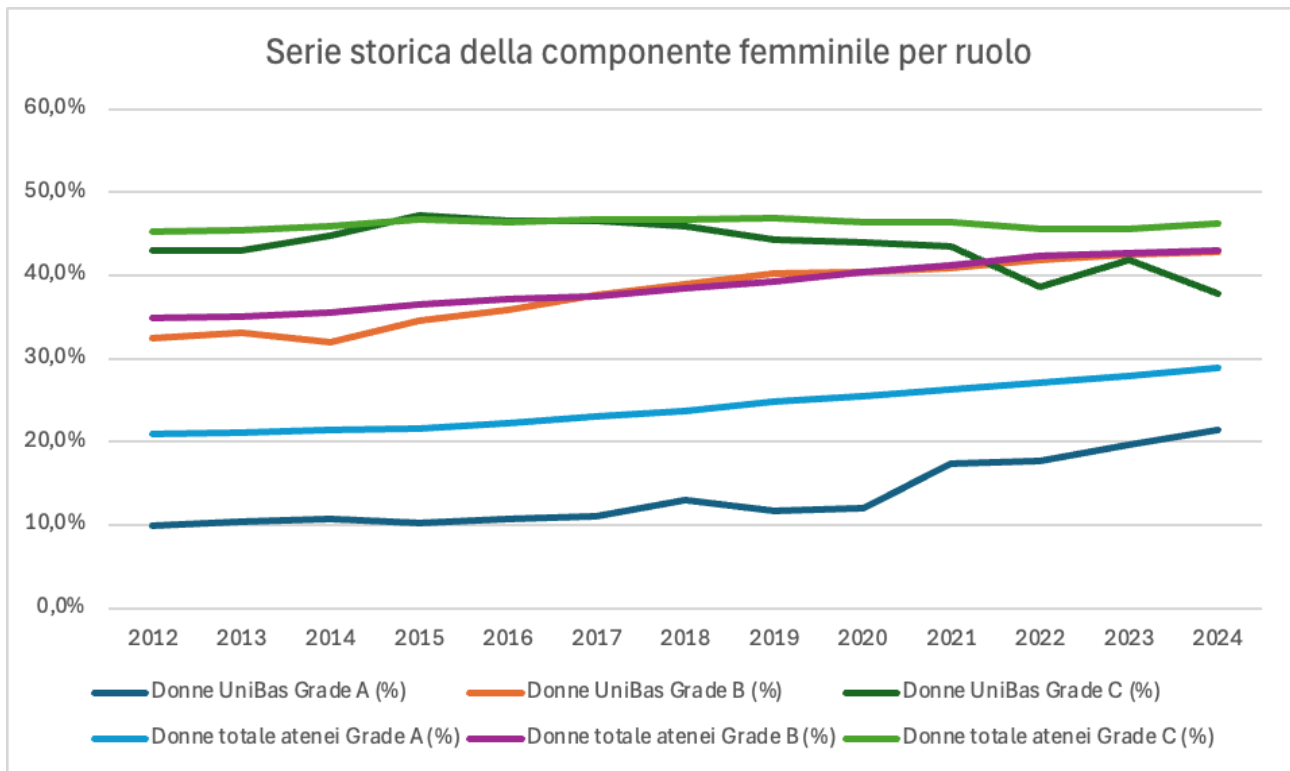
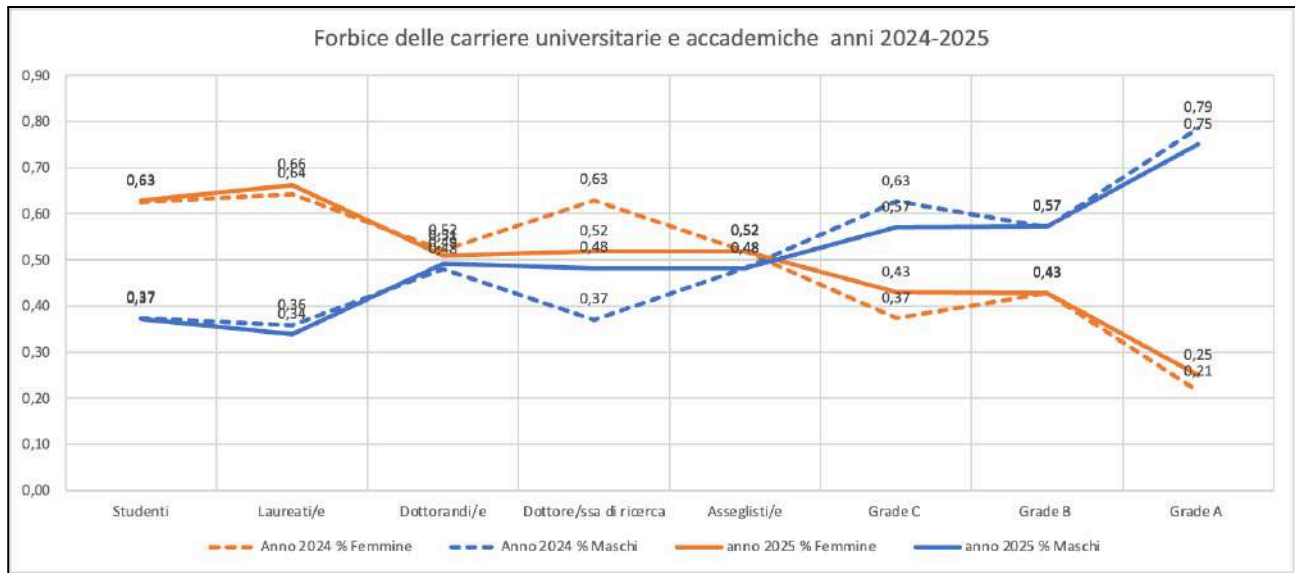


Figura 10 - Serie storica donne per ruolo e confronto con il dato nazionale (Dati MUR 2012-2024)



*Figura 11 - Forbice delle carriere universitarie (Dati UNIBAS anno 2024 e 2025)*

In tabella 2 è riportato il Glass Ceiling Index, calcolato come segue, e nel grafico in figura 12 il relativo andamento nel tempo.

$$GCI = \frac{N_{donne}^{A+B+C}}{N_{donne}^{A+B+C} + N_{uomini}^{A+B+C}} \times \frac{N_{donne}^A + N_{uomini}^A}{N_{donne}^A}$$

L'indice annuale Glass-Ceiling Index (GCI) misura il ruolo e l'influenza delle donne nel mondo del lavoro nei paesi OCSE, classificandoli in base alla parità nell'istruzione superiore, alla partecipazione al mercato del lavoro,

ai salari, ai costi dell'assistenza all'infanzia, ai congedi retribuiti e alla rappresentanza nei ruoli dirigenziali e governativi.

GCI = 1: “soffitto di cristallo” non significativo

GCI > 1: Presenza del *soffitto di cristallo* (le donne sono sottorappresentate ai vertici).

In Italia, il GCI accademico presenta un trend decrescente (miglioramento), ma evidenzia ancora una chiara disparità di genere nei ruoli apicali, anche nel caso del nostro Ateneo è ancora presente un *soffitto di cristallo*, sebbene il valore dell'indicatore tenda a diminuire nel tempo.

Purtroppo, non è possibile fare previsioni perché, date le piccole dimensioni dell'Ateneo, il dato dipende da una parte dalla possibilità di espletare nuovi concorsi per avanzamenti di carriera e dall'altra dai pensionamenti nelle posizioni apicali.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
3,13	2,19	2,1	1,94	1,74	1,59

Tabella 2 - Glass-Ceiling Index





*Figura 12 - Andamento nel tempo del Glass Ceiling Index*

Di seguito è possibile valutare la distribuzione di genere nelle diverse aree scientifiche presenti in UniBas.

## Percentuale di donne nella componente docente per aree scientifiche

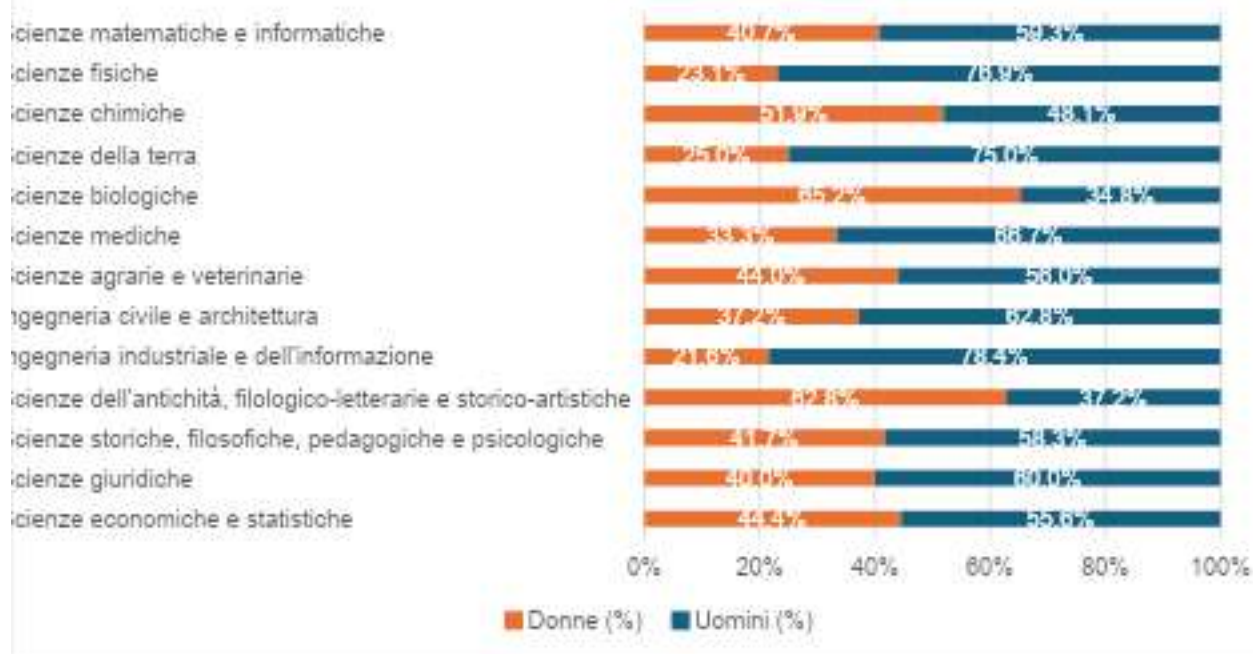


Fig. 13 - Percentuale di donne nella componente docente per aree scientifiche. (Dati Mur 2024)

## Distribuzione personale docente per area CUN e ruolo

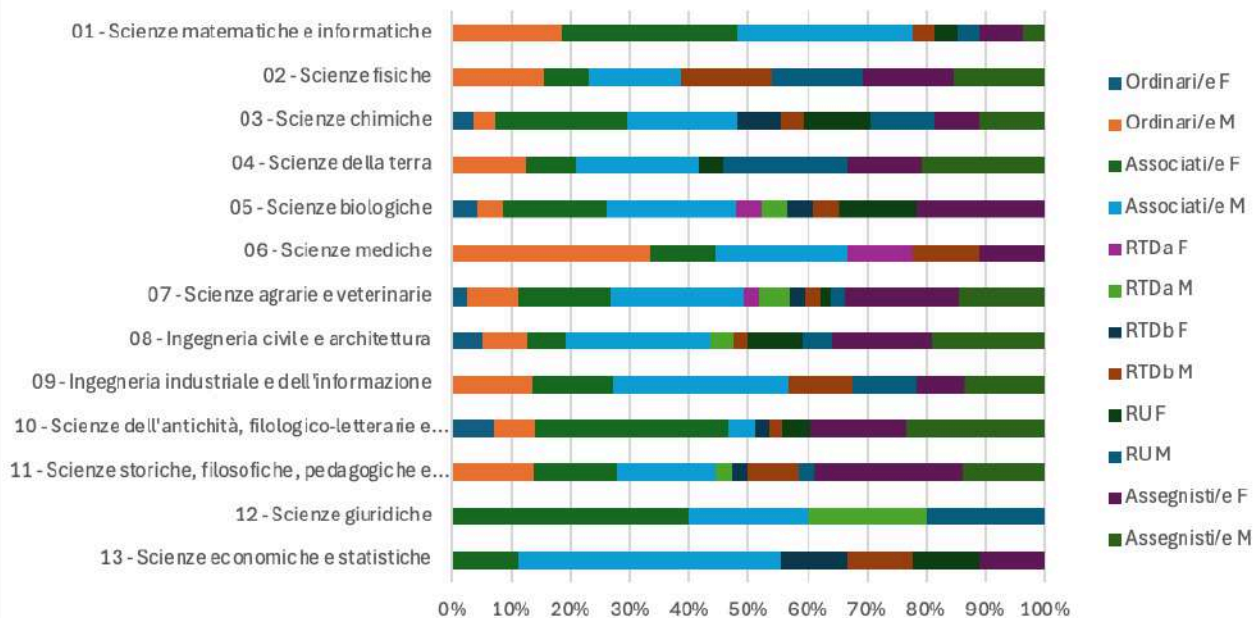


Fig13a – Distribuzione personale accademico per genere, ruolo e area CUN e ruolo. (Dati MUR 2024)

Per una migliore lettura si allega la tabella 4

Tab 4 - - Distribuzione personale per ruolo genere e area CUN e ruolo. (Dati MUR 2024)

	Ordinari/e		Associati/e		RTDa		RTDb		RU		Assegnisti/e	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
13 - Scienze economiche e statistiche			1	4			1	1	1		1	
12 - Scienze giuridiche			2	1		1				1		
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		5	5	6			1	3			9	5
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	3	3	14	2			1	1	2		7	10
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		5	5	11				4		4	3	5
08 - Ingegneria civile e architettura	4	6	5	19		3		2	7	4	13	15
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3	10	18	26	3	6	3	3	2	3	22	17
06 - Scienze mediche		3	1	2	1			1			1	
05 - Scienze biologiche	1	1	4	5	1	1	1	1	3		5	
04 - Scienze della terra		3	2	5					1	5	3	5
03 - Scienze chimiche	1	1	6	5			2	1	3	3	2	3
02 - Scienze fisiche		2	1	2				2		2	2	2
01 - Scienze matematiche e informatiche		5	8	8				1	1	1	2	1

Come si vede nelle distribuzioni, soprattutto nella I Fascia in molti settori le donne non sono proprio presenti, mentre se guardiamo alle abilitazioni scientifiche si contano diversi riconoscimenti per le donne nel periodo 2021-2025.

Per quanto riguarda i congedi, ai sensi dell'art. 17, comma 1, del D.P.R. 382/1980 per potersi dedicare ad esclusive attività di ricerca scientifica presso istituzioni di ricerca italiane, estere ed internazionali nel 2024 non sono state concesse autorizzazioni, nel 2025 è stata autorizzata da una sola docente donna.

## Passaggi di ruolo

In tab.4 sono riportati i passaggi di ruolo nelle diverse aree CUN nel periodo 2024-2025.

Tab 4 – Numero di donne e uomini che hanno registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione e per Area CUN Disciplinare (ANNI 2024- 2025)

Aree CUN		Ric/PA		PA/PO		Ric/PA		PA/PO	
		2024				2025			
		M	F	M	F	M	F	M	F
Area 1	Scienze matematiche e informatiche								
Area 2	Scienze fisiche			1		2		1	
Area 3	Scienze chimiche					1	4		
Area 4	Scienze della terra	1		1		1			
Area 5	Scienze biologiche		2		1		3	1	
Area 6	Scienze mediche			1					
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie	1				1	2		1
Area 8	Ingegneria civile e Architettura	2	1	1		4	3	1	1
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione					3			
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1			1	1		1
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		1			2	1		
Area 13	Economia e gestione delle imprese	1				1			
TOTALI		5	5	4	1	16	14	3	3

Come è possibile apprezzare dalla tabella il numero di donne che ha registrato un passaggio, soprattutto nei ruoli apicali è sempre inferiore o al più uguale a quello degli uomini.

In tab.4 sono riportate la % di pubblicazioni in cui è presente almeno un coautore o una coautrice, con l'indicazione per ciascun anno della % di Donne e Uomini nella componente accademica. Come si vede dalla tabella ne risulta una produzione fortemente correlata alla numerosità.

*Tab 4 - % di pubblicazioni in cui è presente almeno un coautore o una coautrice (2025)*

	M		F	
	%Pub	% Ric.	%Pub	% Ric
2023	63%	62%	37%	38%
2024	77%	63%	34%	37%
2025	74%	62%	37%	38%

Non sono riportati i dati sulla titolarità dei progetti di ricerca nei vari dipartimenti in quanto non è stata completata la relativa banca dati suddivisa per genere (una delle azioni presenti nel nuovo GEP)

### *1.3 Il reclutamento e la progressione di carriera per il personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario*

#### **Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli**

Alla data del rilevamento il personale conta rispettivamente per l'anno 2024: 247 unità di cui 118 donne e 129 uomini e per l'anno 2025: 254 unità di cui 123 donne e 131 uomini. In tab 5 è riportata la distribuzione del personale TAB per gli anni 2024 e 2025

Tab. 5 - Personale TAB (Dati 2024-2025 Ateneo)

	2024			2025		
	M	F	TOT	M	F	TOT
Area degli Operatori	7	3	10	7	3	10
Area dei Collaboratori	67	60	127	63	64	127
Area dei Funzionari	45	50	95	49	51	100
Area delle Elevate Professionalità	6	2	8	6	2	8
Collaboratori esperti linguistici	2	3	5	2	3	5
Dirigenti	2	0	2	2	0	2
Tecnologi TD				2	0	2

In figura 14 è riportata la distribuzione del PTAB per area funzionale; anche in questo caso i ruoli apicali e i ruoli tecnici, sono ricoperti prevalentemente da maschi.

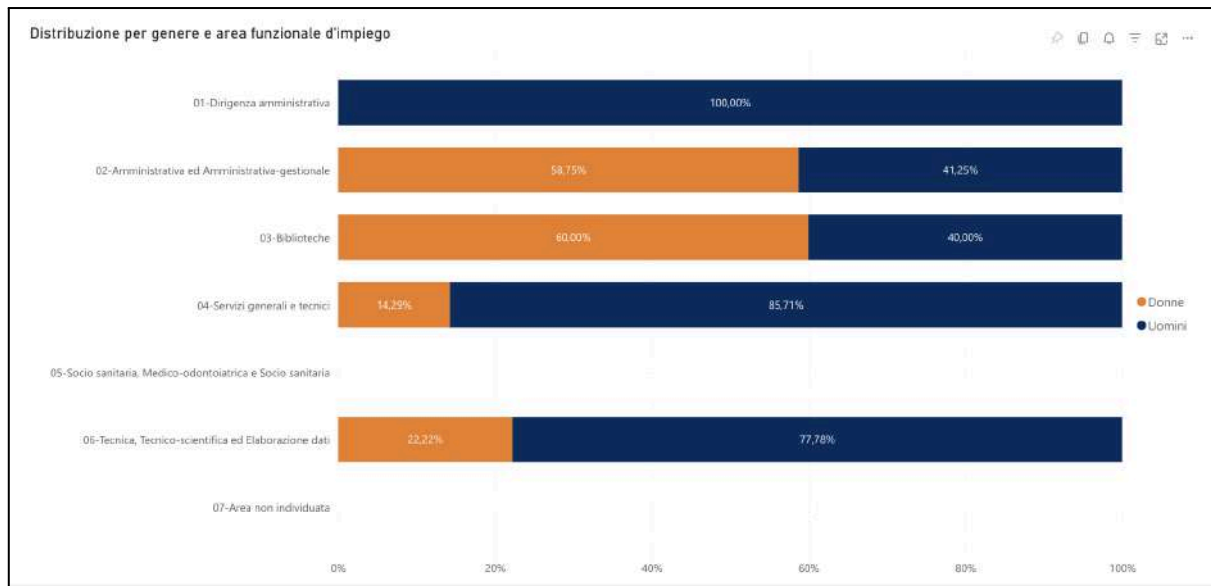
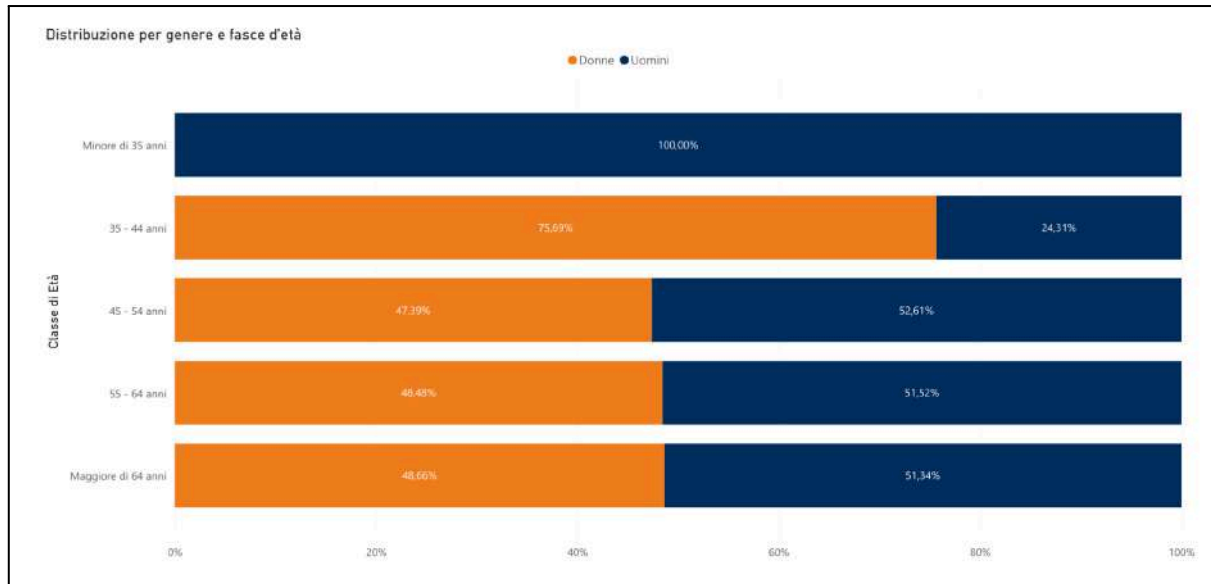


Figura 14 - Distribuzione PTAB per area funzionale di impiego (Dati MUR anno 2024)

In figura 15 è riportata la distribuzione del PTAB per fascia d'età; le donne stanno in fasce di età più elevate, segno che le nuove assunzioni (35 - 44 anni) presentano in tali fasce d'età una prevalenza del genere maschile.



*Figura 15 - Distribuzione per genere e fascia d'età (dati MUR 2024)*

In figura 16 è riportato, anche in questo caso, il classico andamento a forbice (Dati Ateneo 2024-2025), delle carriere del PTAB, con evidenti disparità nell'ambito delle elevate professionalità e nella dirigenza.

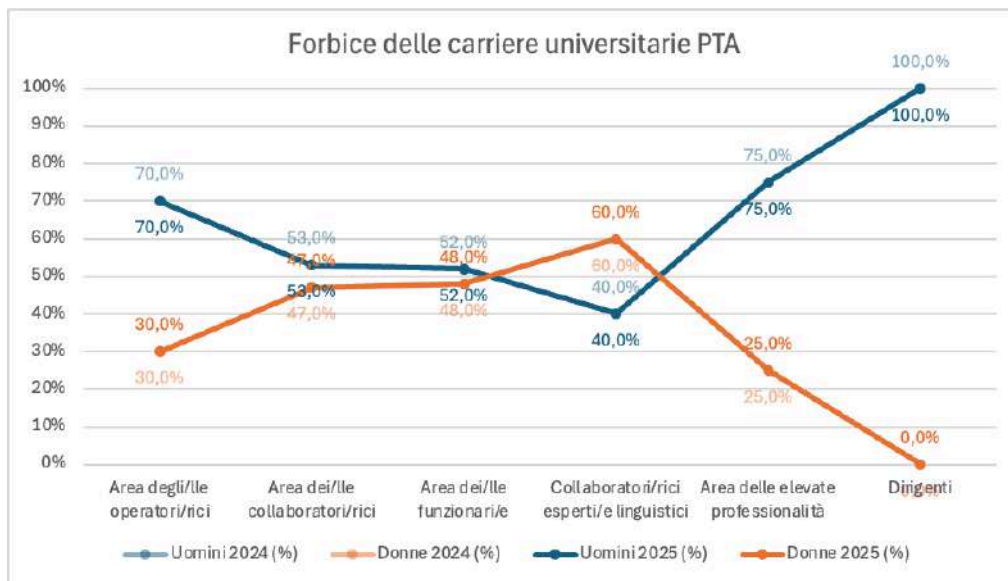


Figura 16 - Forbice delle carriere del PTAB (Dati UniBas anni 2024-2025)

#### *1.4 La conciliazione tra lavoro e vita privata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale*

Il lavoro di uomini e donne è condizionato dalle attività esterne da dedicare alla cura, sia essa della famiglia o del prestare assistenza a un familiare ammalato (caregiver).

Per analizzare questo aspetto, collegato anche alla distinzione di genere, consideriamo di seguito alcuni indicatori: il regime di impiego e le assenze.

In figura17 è riportata la distribuzione percentuale dei giorni di assenza, relative alla cura della famiglia, per tipologia e genere. Come si evince dalla distribuzione escludendo la maternità, che compete alle sole donne, anche per congedi parentali e malattia dei figli le maggior parte delle assenze è a carico delle donne.



## Distribuzione percentuale dei giorni di assenza, relative alla cura della famiglia, per tipologia e genere

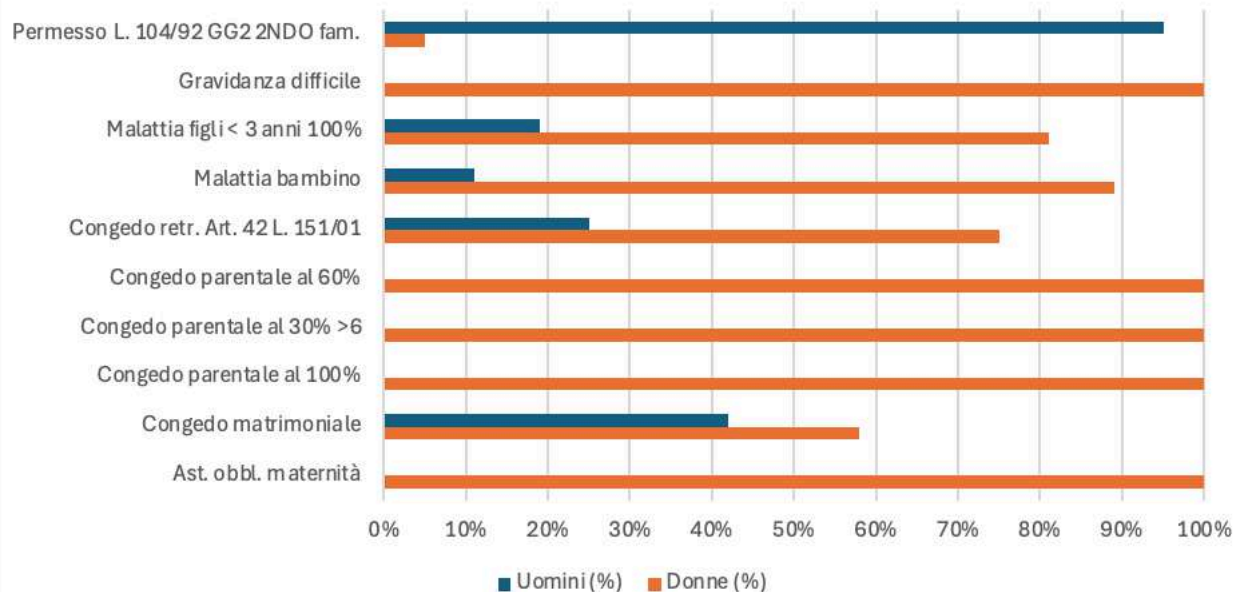


Figura17 - Distribuzione percentuale dei giorni di assenza, relative alla cura della famiglia, per tipologia e genere

### 1.5 La rappresentanza femminile negli organi di governo

In figura 18 è riportata la composizione degli organi di governo, come è evidente dal grafico la componente maschile è preponderante per le più alte cariche ma si può notare un miglioramento netto della componente femminile nel Consiglio degli studenti, in quello della composizione dei coordinatori di dottorato, nel presidio di qualità e nel CUG.

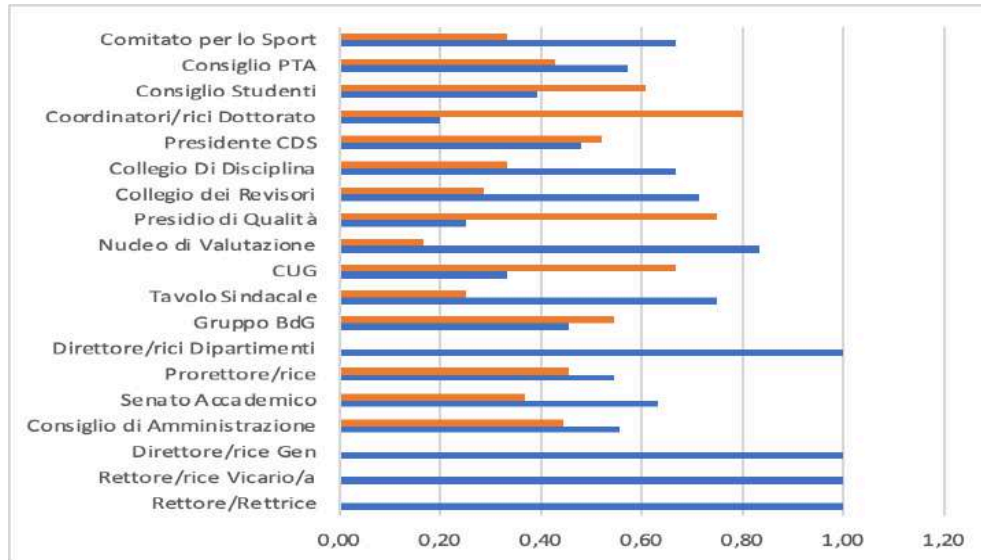


Figura 18 - Composizione di genere negli organi di governo dell'Ateneo

## *1.6 Le risorse economiche in un'ottica di genere: Il bilancio unico di Ateneo*

**Il preconsuntivo 2025 ha introdotto la classificazione delle spese di bilancio secondo una prospettiva di genere; tale sistema è attualmente in fase di sperimentazione, anche in considerazione della recente adozione da parte dell'Ateneo di un nuovo software per la gestione economica. Ci si propone pertanto, entro il 2026, di effettuare la classificazione secondo quanto indicato dalle linee guida CRUI.**

### **Considerazioni conclusive**

Le analisi condotte sul contesto confermano dinamiche di genere in linea con il quadro nazionale. In particolare, si rileva la persistenza del cosiddetto “diagramma a forbice” nelle carriere del personale docente e, in parte, anche in quelle del personale tecnico-amministrativo, nonché fenomeni di segregazione orizzontale in alcuni corsi di studio. Parallelamente, si evidenzia una migliore performance delle studentesse nei percorsi universitari, cui tuttavia non corrisponde un analogo esito nel mercato del lavoro, dove permangono svantaggi in termini di occupazione, tempi di inserimento e livelli retributivi.

Le azioni per la promozione delle pari opportunità, già delineate nei principali documenti strategici di Ateneo sulla base delle evidenze emerse dal Bilancio di Genere, trovano una sistematizzazione nel Gender Equality Plan, che definisce interventi mirati alla riduzione del gender gap e al rafforzamento dell'equità di genere. Il GEP è pienamente integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e nel Piano Strategico di Ateneo, contribuendo a rendere coerente e organico l'approccio istituzionale su tali tematiche.



## **2. GENDER EQUALITY PAN**

### **LE AZIONI DEL GEP UNIBAS PER AREE DI INTERVENTO**

Come definito dalla Commissione Europea, si riportano di seguito le 5 aree minime prioritarie di intervento cui sono dedicate le misure specifiche del presente documento per il triennio 2024 - 2027:

- 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.

Il GEP 2025 - 2027 rinnova alcune azioni già presenti nella precedente edizione o perché non erano state completate nel triennio di riferimento o perché alcune azioni devono avere continuità negli anni visto anche il ricambio della generazione studentesca all'interno dell'Ateneo nel corso del tempo.

Area Tematica	Riferimento a una delle cinque aree di intervento
Obiettivi	Effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico
Azioni	Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere l'obiettivo indicato
Destinatari/e diretti/e	Principali destinatari/e-beneficiari/e della misura prevista (interni alla popolazione accademica)
Destinatari/e indiretti/e	Destinatari/e-referenti/e secondari della misura prevista (anche esterni alla popolazione accademica)
Responsabilità	Figure nei ruoli apicali nell'organigramma di Ateneo cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
Risorse umane	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
Risorse finanziarie	Fondi destinati all'implementazione delle azioni connesse a ciascuna misura (entità, fonti del finanziamento, voci di spesa)
Cronoprogramma	Periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati
Risultati	Risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare
Indicatori di valutazione	Soglie di performance (KPD o parametri di tendenza per misurare i risultati conseguiti nei tempi indicati)
Procedura di valutazione	Modalità operative per determinare se l'obiettivo sia stato raggiunto (es. audit interno e/o esterno)

Tabella 2 - Organizzazione delle schede

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

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.



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

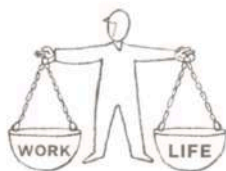
**Obiettivo 1:** Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere -

<b>Azioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flessibilità oraria in entrata e in uscita in maniera da garantire la variabilità dell'inizio e della fine delle attività lavorative</li> <li>- Impiego flessibile delle ore lavorative in eccedenza consentendo la fruizione di riposi compensativi per far fronte alle esigenze di conciliazione vita-lavoro</li> <li>- Introduzione di ferie e riposi solidali con possibilità per il lavoratore di cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, un numero determinato di giornate di ferie, nella propria disponibilità</li> <li>- Aggiornamento del Regolamento su lavoro a distanza (entro la fine del 2026)</li> </ul>			
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria			
<b>Responsabilità</b>	Direttore/riche Generale			
<b>Risorse umane</b>	Personale interno degli uffici indicati			
<b>Risorse finanziarie</b>				
<b>Cronoprogramma</b>	<table style="display: inline-table; border: none;"> <tr> <td style="padding: 0 20px;">2025</td> <td style="padding: 0 20px;">2026</td> <td style="padding: 0 20px;">2027</td> </tr> </table>	2025	2026	2027
2025	2026	2027		
<b>Risultati</b>	Piano delle proposte - Accrescimento del senso di appartenenza all'istituzione, ambiente di lavoro sereno e collaborativo, miglioramento della produttività			
<b>Indicatori di valutazione</b>	Monitoraggio delle azioni			
<b>Procedura di valutazione</b>	Audit interno			

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

**Obiettivo 2:** 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

<b>Azioni</b>	Iniziative di formazione e sensibilizzazione (ad es. ciclo di seminari) sul benessere lavorativo e conciliazione vita lavoro e monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti per genere, per età e per situazione familiare		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e dirigenziale		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Responsabilità</b>	Direttore/riche Generale CUG		
<b>Risorse umane</b>	Personale PTA preposto al progetto		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Rilevamento tramite questionario		
<b>Procedura di valutazione</b>	Certificazione raggiungimento obiettivo		



**Obiettivo 3:** Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

<b>Azioni</b>	<p>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.</p> <p>Raccolta dati quantitativi e qualitativi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. personale, prodotti di ricerca, pubblicazioni, progetti di ricerca anche relativi al conto terzi o convenzioni di studio e ricerca, disaggregati per genere,</li> <li>2. iniziative gender sensitive proposte dai dipartimenti,</li> <li>3. monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale</li> <li>4. classificazione dei dati del bilancio di Ateneo</li> </ol>		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, ricercatori/rici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria e territorio		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/trice alla Ricerca, al Trasferimento tecnologico, alla Didattica, master e dottorati, alle Pari Opportunità, Direttore/rice Generale		
<b>Risorse umane</b>	Ore uomo/donna dedicate supporto informatico organizzazione database		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	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		

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

**Obiettivo 3:** Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Banca dati contrassegnata per genere</li><li>2. Reportistica annuale</li><li>3. Creazione banche dati per le politiche strategiche</li></ol>
<b>Procedura di valutazione</b>	Audit interno

**Obiettivo 4:** Promuovere nel linguaggio amministrativo l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva

<b>Azioni</b>	Applicazione delle indicazioni riportate nelle Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo realizzato dal MIUR con gli adeguamenti necessari propri delle attività universitarie. Formazione dedicata al personale universitario		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale universitario		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Responsabilità</b>	CUG Prorettore/riche delegata alle Pari opportunità e politiche di genere Prorettore/riche alla Comunicazione Direttore/riche Generale		
<b>Risorse umane</b>	Personale dell'Ufficio formazione e progetti di Ateneo Personale docente coinvolto nelle attività di formazione e aggiornamento professionale		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua		
<b>Indicatori di valutazione</b>	N. unità di personale partecipante al corso		
<b>Procedura di valutazione</b>	Certificazione attuazione dell'azione		



## Target

5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze  
5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica



**Obiettivo 5:** Politiche di sostegno per chi ha responsabilità familiari

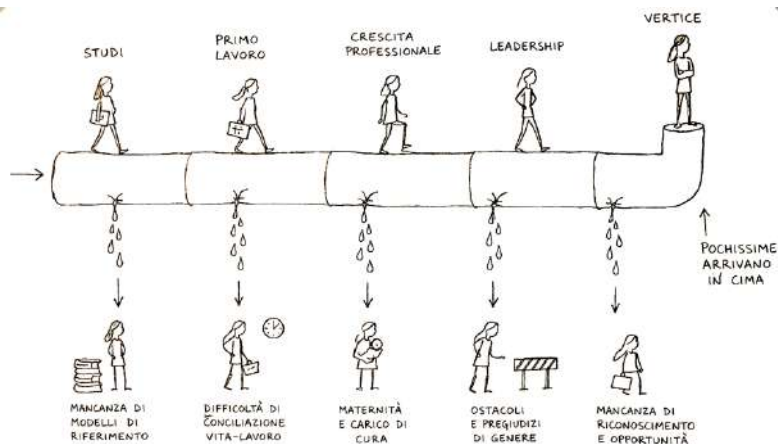
<b>Azioni</b>	Miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. completamento ed apertura asilo nido a Macchia Romana</li> <li>2. realizzazione spazi, in collaborazione con regione e ospedale, per sezione primavera e infanzia</li> <li>3. spazio di coworking e baby care nella sede dell'asilo da concordare con gli affidatari della gestione dell'asilo</li> <li>4. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche</li> </ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Responsabilità</b>	Direttore/riche Generale Delegato/a allo sport
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici competenti
<b>Risorse finanziarie</b>	Già previste per la realizzazione dell'asilo
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero convenzioni attuate Apertura dell'asilo Numero di iscrizioni all'asilo
<b>Procedura di valutazione</b>	Certificazione



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

**Obiettivo 6:** 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

<b>Azioni</b>	Garantire attività didattiche in DaD a studentesse/studenti caregiver o in congedo di maternità		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/studentesse universitari/e		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Direttori/rici di Dipartimento Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche alla didattica		
<b>Risorse umane</b>	Docenti e personale competente		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il benessere della comunità studentesca		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero studenti/esse che usufruiscono del servizio		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionario di valutazione		



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

**Obiettivo 7:** Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere degli studenti, delle studentesse e la comunità universitaria in un'ottica di genere

<b>Azioni</b>	Realizzare presso il CUS corsi di autodifesa aperti all'intera comunità accademica, per aumentare non soltanto la sicurezza "fisica" ma anche e soprattutto psicologica		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/studentesse universitari/e e giovani del territorio		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Delegato/a allo sport Prorettore/riche pari opportunità		
<b>Risorse umane</b>			
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Partecipazione ad un processo attivo e partecipativo di condivisione di ruoli		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero studenti/esse che usufruiscono del servizio		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionario di valutazione		



**Obiettivo 8:** Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere della comunità universitaria

<b>Azioni</b>	Realizzazione di spazi per la cura della persona, sul modello della stanza delle necessità. Installare distributori di assorbenti o creare dei dispenser da disseminare all'interno del Campus		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Responsabilità</b>	Direttore/riche Generale Dirigente ufficio tecnico		
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	<b>2026</b>	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il benessere della comunità universitaria		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Realizzazione del servizio		
<b>Procedura di valutazione</b>	Audit interno		

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

L'Area II dedicata all'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali affronta una delle principali dimensioni delle disuguaglianze strutturali all'interno delle organizzazioni. La persistente sottorappresentazione femminile nei ruoli di leadership e nei processi decisionali limita infatti la piena valorizzazione delle competenze, riduce la diversità dei punti di vista e può influire negativamente sulla qualità della governance e dell'innovazione organizzativa. Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini nei ruoli apicali significa favorire ambienti più inclusivi, trasparenti ed equi, capaci di garantire pari opportunità di accesso alla carriera, alla responsabilità e al potere decisionale.



**Obiettivo 1:** Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)

<b>Azioni</b>	Campagna di promozione per invitare le donne a candidarsi nelle posizioni di governo
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Direttore/rice Generale Prorettore/rice alla comunicazione
<b>Risorse umane</b>	Servizio Comunicazione
<b>Risorse finanziarie</b>	2000 €
<b>Cronoprogramma</b>	Campagne di sensibilizzazione da attuare in prossimità delle votazioni
<b>Risultati</b>	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di campagne di sensibilizzazione
<b>Procedura di valutazione</b>	n. donne candidate

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

**Obiettivo 2:** Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)

<b>Azioni</b>	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 (attività prevista per gli aggiornamenti dei documenti citati)
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche delegata a Piano Strategico Prorettore/riche delegata alle Pari opportunità Presidente del CUG Direttore/riche Generale Settore Programmazione
<b>Risorse umane</b>	Personale del settore Programmazione
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
<b>Indicatori di valutazione</b>	Approvazione del DSPI e del PAP nei tempi previsti
<b>Procedura di valutazione</b>	Acquisizione delibere organi di governo



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

**Obiettivo 3:** Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 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</li><li>2. 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</li></ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Responsabilità</b>	Rettore/trice Direttore/rice Generale Direttori/trici di Dipartimento
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici competenti
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
<b>Indicatori di valutazione</b>	Adozione modifica regolamenti
<b>Procedura di valutazione</b>	Acquisizione decreti di modifica

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

**Obiettivo 4:** Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)

<b>Azioni</b>	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment femminile e inclusività nei processi decisionali		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Direttore/riche generale Prorettore/riche Pari Opportunità e Prorettore/riche alla Didattica Docenti esperti		
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici interessati		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.500 (aule dedicate se il corso è in presenza o attrezzature on-line)		
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero dei partecipanti alla formazione		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionari di gradimento		



Empowering young women,  
the leaders of tomorrow.



Young Women Network is a non-profit organization  
involved in empowerment of young women.



**NETWORKING**



**MENTORING**



**TRAINING**

**Area II****Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali****Obiettivo 5:** Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere

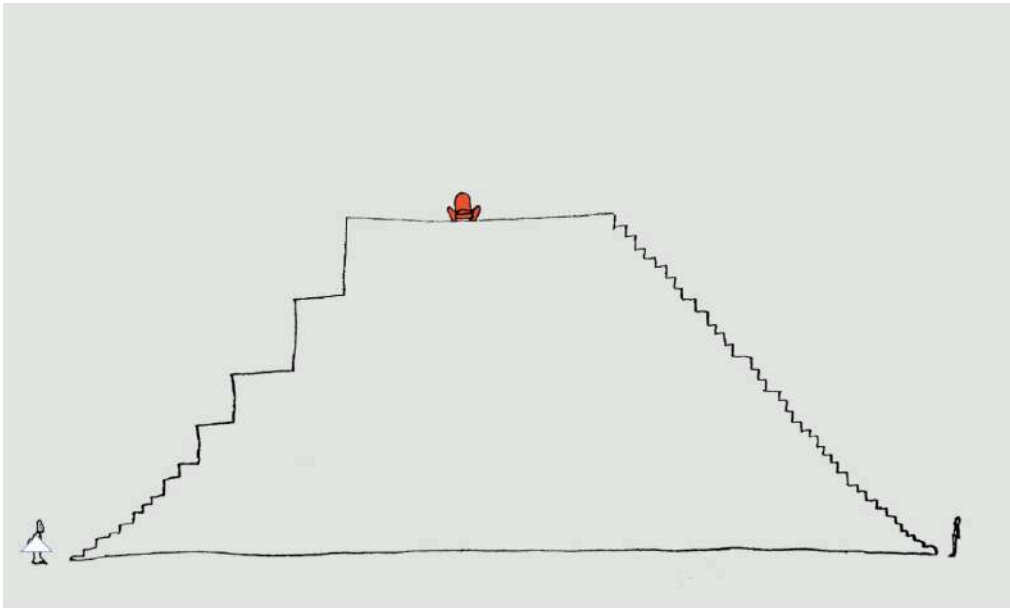
<b>Azioni</b>	Definizione di attività di comunicazione adeguate a garantire informazioni inclusive, di facile accesso e comprensione, che offrano una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) che promuovono l'uguaglianza di genere
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Territorio
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/ricce alla comunicazione Prorettori/rici Pari Opportunità e Didattica Presidente del CUG
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici interessati
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Realizzazione delle azioni di comunicazione per il contrasto al gender gap
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di visite alle pagine web e social Numero di attività di comunicazione ed eventi
<b>Procedura di valutazione</b>	Audit interno

**Area II****Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali****Obiettivo 6:** Promozione dell'empowerment femminile

<b>Azioni</b>	Partecipazione al Festival delle Opportunità in collaborazione con il consorzio ConUniBas e Regione Basilicata		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria studentesca		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Giovani del territorio		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche al public engagement		
<b>Risorse umane</b>	Personale del consorzio ConUniBas		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Presentazioni e talk		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Questionari di gradimento		
<b>Procedura di valutazione</b>			

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

L'Area III affronta il tema dell'uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nelle progressioni di carriera, promuovendo condizioni di accesso e sviluppo professionale eque e inclusive. Nonostante i progressi compiuti, persistono infatti ostacoli e disparità che possono influenzare le opportunità di assunzione, crescita e valorizzazione professionale, spesso legati a stereotipi di genere, squilibri organizzativi e difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e personale. Favorire procedure trasparenti, meritocratiche e attente alla parità di trattamento rappresenta un elemento fondamentale per garantire ambienti di lavoro più inclusivi, capaci di valorizzare competenze, talenti e diversità.



**Area III****Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera****Obiettivo 1:** Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera

<b>Azioni</b>	Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti Individuare misure di welfare secondo il quadro normativo vigente
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti/ricercatori
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Direttore/rice Generale Senato Accademico Consiglio di Amministrazione
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici competenti
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Rafforzamento di misure di welfare orientate al sostegno delle attività di ricerca che prevedano mobilità nazionale e internazionale
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di convenzioni attivate
<b>Procedura di valutazione</b>	Acquisizione provvedimento di attivazione

**Obiettivo 2:** Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera

<b>Azioni</b>	Supporto a ricercatori/rici 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) Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate con agenzie specializzate o con l'asilo di Ateneo per l'intrattenimento (se realizzabile con i gestori dell'asilo nido)		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rici Direttore/rici generale Senato Accademico Consiglio di Amministrazione		
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici competenti		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 10.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Rafforzamento di misure di welfare orientate al sostegno delle attività di ricerca che prevedano mobilità nazionale e internazionale		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di convenzioni attivate		
<b>Procedura di valutazione</b>	Acquisizione provvedimento di attivazione		

**Area III****Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera****Obiettivo 3. Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera**

<b>Azioni</b>	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione e comunicazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi <b>Sotto-azioni:</b> firma del progetto Rai "No Women no Panel" con evento pubblico
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti e ricercatori/rici
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Rettore/ric Senato Accademico Consiglio di Amministrazione Direttori/rici dei dipartimenti
<b>Risorse umane</b>	Personale comunicazione
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale
<b>Indicatori di valutazione</b>	Firma dell'adesione al progetto
<b>Procedura di valutazione</b>	Acquisizione evidenza dell'accordo

**Area III****Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera****Obiettivo 4: Riduzione del gender gap nella leadership**

<b>Azioni</b>	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		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche alla didattica Prorettore/riche al public engagement		
<b>Risorse umane</b>			
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.500		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere nelle posizioni di vertice		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero dei partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>			



**Obiettivo 5:** Riduzione del gender gap nella leadership

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. Costituire dei "tavoli di discussione" con aziende per un costante confronto sul tema dell'uguaglianza di genere, valorizzare le buone pratiche</li> <li>3. Organizzare annualmente un seminario/incontro con testimonianze femminili di successo</li> </ol>				
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e				
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità industriale del territorio				
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche alla didattica Direttore/riche Centro Polis Prorettore/riche alla comunicazione				
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici preposti				
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.500				
<b>Cronoprogramma</b>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;">2025</td> <td style="width: 33%;">2026</td> <td style="width: 33%;">2027</td> </tr> </table>		2025	2026	2027
	2025	2026	2027		
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere nel mondo del lavoro				
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero dei partecipanti				
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione				

**Obiettivo 6:** Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera

<b>Azioni</b>	Assegnazione di un co-finanziamento specifico per il personale docente che ha goduto di un periodo di sospensione lavorativa per maternità o congedo parentale, in modo da sostenerne il rientro lavorativo e la partecipazione a convegni internazionali. Individuazione di fondi di dipartimento per ulteriore co-finanziamento Individuazione dei criteri che regolamentino l'assegnazione		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Dipartimenti		
<b>Responsabilità</b>	Rettore/ric e Direttori/rici dei dipartimenti di appartenenza		
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici preposti		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 30.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Sostegno alla produttività scientifica		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipazione a convegni Numero di pubblicazioni		
<b>Procedura di valutazione</b>	Numero di beneficiarie		



Sabia&C  
costruzioni industriali



SERVIZI  
UNIVERSITARI



**Obiettivo 7:** Monitoraggio delle pari opportunità nelle progressioni di carriera nei dipartimenti

<b>Azioni</b>	Predisporre: <ul style="list-style-type: none"> <li>- la raccolta dei dati riguardante i prodotti della ricerca su finanziamenti specifici gestiti dal dipartimento con la redazione di report annuali;</li> <li>- la raccolta dei dati riguardante gli incarichi istituzionali e la partecipazione a commissioni di laurea e dottorato delle componenti il dipartimento;</li> <li>- la raccolta dei dati per il calcolo del Glass Ceiling Index;</li> <li>- la realizzazione di modulistica aggiornata con doppio genere.</li> </ul>		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità accademica		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Ateneo/dipartimenti		
<b>Responsabilità</b>	Direttori/rici dei dipartimenti		
<b>Risorse umane</b>	Personale del dipartimento, componenti commissione ricerca, componenti commissione didattica		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	<b>2026</b>	2027
<b>Risultati</b>	Report		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Calcolo del Glass Ceiling Index dipartimentale		
<b>Procedura di valutazione</b>			

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

L'Area IV si concentra sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, riconoscendo come il genere possa influenzare contenuti, metodologie, risultati scientifici e processi formativi. Considerare in modo sistematico le differenze e le implicazioni legate al genere nella produzione e trasmissione della conoscenza consente di migliorare la qualità della ricerca, aumentare l'affidabilità dei risultati e promuovere percorsi educativi più inclusivi e rappresentativi. L'integrazione della prospettiva di genere contribuisce inoltre a contrastare stereotipi e bias, favorendo innovazione, equità e una maggiore attenzione ai bisogni della società nel suo complesso.



<b>Obiettivo 1:</b> Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca			
<b>Azioni</b>	Sensibilizzare giovani ricercatori/rici sull'importanza di valutare la dimensione di genere nella ricerca Progettazione e organizzazione di workshop sulla dimensione di genere nella ricerca Miglioramento e ampliamento del corso trasversale per tutti i dottorandi ed estensione agli studenti/esse. Attivazione reti di collaborazione con altri enti di ricerca e atenei italiani e stranieri su progetti e ricerche inerenti tematiche di genere		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse che seguono corsi di dottorato di ricerca, nuovi ricercatori/ricer RTT, assegnisti/e, postdoc		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Coordinatori/rici dei corsi di dottorato, presidenti/esse dei CdS		
<b>Risorse umane</b>	Docenti		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero dei partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionario di valutazione		



## Target

4.3 Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università

4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili

**Obiettivo 2:** Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nella didattica

<b>Azioni</b>	Inserire nei CdS degli insegnamenti professionalizzanti, anche a scelta, organizzando gli studenti in gruppi misti per la realizzazione di progetti applicativi		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche alla didattica Consigli di corso di studio		
<b>Risorse umane</b>	Docenti e uffici didattica		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Educare studenti e studentesse a comportamenti e relazioni che, soprattutto in ambito professionale, rispettino la parità di genere - N. insegnamenti attivati Accreditazione ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere nelle relazioni sociali		
<b>Indicatori di valutazione</b>			
<b>Procedura di valutazione</b>			





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

<b>Obiettivo 3:</b> Promozione dell'uguaglianza di genere nella formazione, ricerca, innovazione	
<b>Azioni</b>	<p>Un WP all'interno del progetto "Supporting Universities in digital transition, educational Innovation, &amp; environment protection fostering the Launch of Italian Educational Institutions Abroad"</p> <p>Sotto-azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Istituzione della "International Staff Week 2025 – Sustainability and Inclusion in Mobility and Research", organizzata nell'ambito del progetto SULIEIA e in collaborazione con l'Ufficio Erasmus+ e Mobilità Internazionale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. (23-27 giugno 2025)</li><li>- Workshop e seminari sui temi di uguaglianza di genere, innovazione accademica e collaborazione transnazionale</li></ul>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, personale tecnico-amministrativo, assegnisti/e, dottorandi/e, referenti dei Gender Equality Plans, responsabili delle relazioni internazionali, istituzioni partner del progetto SULIEIA
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità accademica nazionale ed internazionale
<b>Responsabilità</b>	Prof Luigi Milella Responsabili operativi: Ufficio Erasmus+ e Mobilità Internazionale, referenti progetto SULIEIA
<b>Risorse umane</b>	UNINA Erasmus Office Team, partecipanti da istituzioni partner

**Obiettivo 3:** Promozione dell'uguaglianza di genere nella formazione, ricerca, innovazione

<b>Risorse finanziarie</b>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 4 - Componente 1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'istruzione: dagli asili nido all'università" - Investimento 3.4 "Didattica e competenze universitarie avanzate", Sotto-investimento T4 "Iniziative Transnazionali in materia di istruzione", finanziato dall'Unione europea - NextGenerationEU <i>Risorse logistiche:</i> viaggio, alloggio, aule dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, supporto tecnico e segreteria organizzativa		
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione di una Staff Week di 5 giornate con rilascio di certificato,</li> <li>- maggiore consapevolezza tra i partecipanti su tematiche di uguaglianza di genere, sostenibilità e cooperazione accademica,</li> <li>- attivazione di nuove collaborazioni tra atenei italiani e internazionali.</li> </ul>		
<b>Indicatori di valutazione</b>	<p>Numero di partecipanti totali (attesi: 50+)</p> <p>Numero di partner coinvolti (almeno 10 Paesi rappresentati)</p> <p>Numero di interventi (almeno 5)</p>		
<b>Procedura di valutazione</b>	Raccolta di feedback qualitativi dai partecipanti e report finale dell'evento		



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

<b>Obiettivo 4:</b> Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca; sensibilizzare giovani ricercatori e ricercatrici sull'importanza di valutare la dimensione di genere nella ricerca			
<b>Azioni</b>	Sviluppo dei progetti "Progetto Orientamento e Tutorato Medicina - Med Odont Orienta Domain" rivolto alle studentesse		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, territorio, studenti/esse		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Prof. Vincenzo Brancaleone Responsabili operativi: consigli di corso di laurea in Medicina e Chirurgia		
<b>Risorse umane</b>	Docente		
<b>Risorse finanziarie</b>	POT Medicina (MOOD) – 2023 - 2025		
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Relazioni e seminari Diffusione delle differenze di sesso/genere nella comunità territoriale		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di persone coinvolte		
<b>Procedura di valutazione</b>	Rilevazione delle presenze		

**Obiettivo 5:** Integrazione delle conoscenze sulle differenze di sesso/genere nella formazione degli/le studenti/esse del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia

<b>Azioni</b>	Attività didattica elettiva (ADE) denominata “Influenza di genere in farmacoterapia e tossicologia”, attivata al II semestre del IV anno del Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Docenti		
<b>Responsabilità</b>	Prof. Vincenzo Brancaleone Consiglio di Corso di Laura in Medicina e Chirurgia, Dipartimento di scienze della salute		
<b>Risorse umane</b>	Docenti		
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna		
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Consapevolezza delle differenze di sesso/genere da applicare allo studio dei trattamenti farmacologici		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di studenti/esse per anno accademico		
<b>Procedura di valutazione</b>	Assegnazione di idoneità		



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

<b>Obiettivo 6:</b> Diffusione della consapevolezza delle differenze di sesso/genere alla comunità			
<b>Azioni</b>	Organizzazione convegno dal titolo “Medicina e Farmacologia di genere per l'appropriatezza della cura”		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Consiglio di Corso di Laura in Medicina e Chirurgia, Dipartimento di Scienze della Salute Professionisti del settore e responsabili istituzioni territoriali Studenti/esse		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Prof. Vincenzo Brancaleone In collaborazione con Lions Club Potenza		
<b>Risorse umane</b>	Docenti		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Acquisizione della consapevolezza delle differenze di sesso/genere alla comunità e programmazione azioni locali		





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

<b>Obiettivo 7:</b> Informazione sulla dimensione di sesso/genere nella ricerca			
<b>Azioni</b>	Partecipazione al convegno dal titolo “La medicina di sesso/genere: nuovi approcci alle cure, applicazioni cliniche		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti Territorio Studenti/esse Professionisti/e del settore		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Prof Vincenzo Brancaleone Associazione Donne Medico Potenza		
<b>Risorse umane</b>	Relatori del convegno		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Diffusione delle informazioni relative alle differenze di sesso/genere in ricerca biomedica		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di persone partecipanti all’evento		
<b>Procedura di valutazione</b>	Presenza (60)		

<b>Obiettivo 8:</b> Diffusione in ambito medico-sanitario territoriale delle differenze di sesso/genere			
<b>Azioni</b>	<i>Progetto LUCAS in-forma</i> - evento dal titolo “Impatto del sesso e del genere nello stato di salute e di malattia”		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Professionisti/e del settore sanitario Studenti/esse		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Territorio		
<b>Responsabilità</b>	Prof Giuseppe Terrazzano Prof. Vincenzo Brancaleone Prof. Eugenio Stabile Responsabili operativi: Regione, ASP, UniBas		
<b>Risorse umane</b>	Responsabile esecutivo Dott. Michele Busciolano Responsabile scientifico Dott.ssa Cifarelli		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Diffusione e consapevolezza delle differenze di sesso/genere in medicina		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Partecipanti (400)		
<b>Procedura di valutazione</b>			

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

**Obiettivo 9:** Dimostrare l'importanza dell'integrazione della dimensione di genere anche nella ricerca e nell'insegnamento di ambito storico-artistico, attraverso casi di studio concreti da individuare (es: Maria Padula (1915-1987), A. Gentileschi ecc.)

<b>Azioni</b>	Conferenza/convegno
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse, dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, docenti, territorio
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Prof.ssa Mariadelaide Cuozzo Responsabili operativi: Prof. A. Cuozzo, public engagement
<b>Risorse umane</b>	Area Comunicazione
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Conferenza o convegno aperti al territorio Consapevolezza dell'importanza della dimensione di genere anche nella ricerca e nell'insegnamento di ambito storico-artistico. Diffusione della conoscenza di casi storici emblematici della condizione di genere nell'Italia del Novecento
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	



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

**Obiettivo 10:** Dimostrare l'importanza dell'integrazione della dimensione di genere anche nella ricerca e nell'insegnamento di ambito STEM, attraverso casi di studio concreti da individuare

<b>Azioni</b>	Conferenza/convegno/seminario
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, docenti, territorio
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Territorio
<b>Responsabilità</b>	Docenti di discipline STEM Consigli di corsi di studio STEM Prettore/ricce Public Engagement
<b>Risorse umane</b>	Dipartimenti interessati
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.500
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Conferenza o convegno aperti al territorio Consapevolezza dell'importanza della dimensione di genere anche nella ricerca e nell'insegnamento di ambito STEM Diffusione della conoscenza di casi storici emblematici della condizione di genere nell'Italia del Novecento
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	



<b>Obiettivo 11:</b> Promuovere una cultura dell'equità di genere nel campo dello sport			
<b>Azioni</b>	Organizzare eventi, giochi a squadre integrando la partecipazione e favorendo la formazione di squadre miste		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, docenti, territorio		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Delegato allo sport CUS		
<b>Risorse umane</b>	Uffici preposti CUS		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Conferenza o convegno aperti al territorio Consapevolezza dell'importanza della dimensione di genere nello sport		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Indicatori di monitoraggio Numero di partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>			

**Obiettivo 12:** Approfondire la conoscenza e la consapevolezza dell'universo femminile attraverso la poesia di Assunta Finiguerra

<b>Azioni</b>	Seminario/presentazione del volume dell'opera di Assunta Finiguerra alla presenza della curatrice Elena Valentina Maiolini (Università dell'Insubria) e del prof. Nicola De Blasi.		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse, dottorandi/e e docenti delle scuole del territorio		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Far conoscere l'opera di una poetessa lucana scomparsa da poco e resa pubblica dalla casa editrice Ronzani di Vicenza con la curatela di Elena Valentina Maiolini (Università dell'Insubria)		
<b>Responsabilità</b>	Prof.ssa Maria Teresa IMBRIANI Biblioteca di Ateneo		
<b>Risorse umane</b>	Prof.ssa Maria Teresa Imbriani Personale Biblioteca - Polo umanistico		
<b>Risorse finanziarie</b>	Fondi di ricerca personali		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	<b>2026</b>	2027
<b>Risultati</b>	I risultati auspicati sono in termini di conoscenza, consapevolezza e valorizzazione dell'esperienza poetica di Assunta Finiguerra Produrre conoscenza del valore poetico della poetessa che scrive i suoi versi nel dialetto di San Fele		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti, numero di scuole coinvolte, numeri di studenti, ecc.		
<b>Procedura di valutazione</b>	Si valuterà il gradimento attraverso un breve questionario		

**Obiettivo 13:** Equilibrare la partecipazione del genere sottorappresentato nei corsi di studio segregati

<b>Azioni</b>	Attuare azioni di sostegno per incentivare le iscrizioni nei corsi di studio segregati del genere sottorappresentato		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse delle scuole del territorio		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/trice alla didattica Direttore/trice centro Polis		
<b>Risorse umane</b>	Uffici proposti		
<b>Risorse finanziarie</b>	10000 €		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	I risultati auspicati sono l'incremento del numero di iscritti/e		
<b>Indicatori di valutazione</b>	N. studenti che ha usufruito del sostegno		
<b>Procedura di valutazione</b>			



*Area V - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali*

L'Area V riguarda le misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, con l'obiettivo di promuovere ambienti di studio e di lavoro sicuri, rispettosi e inclusivi. La violenza di genere, in tutte le sue forme, rappresenta una violazione dei diritti fondamentali e un ostacolo al pieno benessere e alla partecipazione delle persone nella vita professionale e accademica. Prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, molestie e abusi significa adottare strumenti efficaci di tutela, sensibilizzazione e supporto, favorendo una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'equità e sulla dignità della persona.



**Obiettivo 1:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale Formazione degli insegnanti delle scuole primarie e secondarie 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		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti delle scuole primarie e secondarie		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Studenti/esse		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche alle pari opportunità Direttore/riche Centro POLIS Docenti coinvolti nel progetto		
<b>Risorse umane</b>	Docenti coinvolti		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Realizzazione delle attività formative. Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nelle scelte professionali		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di docenti partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Risultati del progetto		

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 2:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale Lancio al progetto Orienta Donne & STEM (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		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse delle scuole superiori		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Scuole secondarie di secondo grado		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche alle pari opportunità Direttore/riche Centro POLIS Docenti coinvolti nel progetto		
<b>Risorse umane</b>	Personale POLIS		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Realizzazione del progetto e dati statistici raccolti tramite questionario ed elaborati. Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nelle scelte professionali		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di studenti/esse delle scuole secondarie di secondo grado partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Risultati del progetto		

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 3:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Partecipazione al progetto Nerd per ridurre l'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera in ambito informatico con riconoscimento PCTO
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studentesse delle scuole superiori
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Scuole secondarie di secondo grado
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità e politiche di genere Referenti orientamento Direttore/riche del Centro POLIS
<b>Risorse umane</b>	Personale Centro POLIS per la parte gestione PCTO
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nelle discipline STEM
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di studentesse delle scuole secondarie di secondo grado partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	Numero di convenzioni PCTO con le scuole Numero di studentesse che hanno completato il percorso



OPPORTUNITÀ  
CARRIERA

CON

SOFT SKILLS  
PERSONE

CO-WORKING

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 4:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli istituti superiori Costruzione di accordi per l'organizzazione di eventi di orientamento e <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 (Scienze della formazione primaria, Scienze dell'educazione) Convenzioni con riconoscimento PCTO con le scuole		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Studenti/esse delle scuole superiori		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Referenti orientamento dei CdS Direttore/riche Centro POLIS		
<b>Risorse umane</b>	Docenti delle discipline STEM e dell'area formazione degli insegnanti Personale del centro POLIS		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di Unibas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nelle scelte universitarie		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionari di gradimento		

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 5:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Realizzazione di un corso, con riconoscimento open badge, sulla leadership positiva femminile finalizzato alla riduzione degli stereotipi sulla leadership, riduzione del confidence gap		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Studentesse universitarie		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche didattica Prorettore/riche alla programmazione strategica Direttore/riche POLIS		
<b>Risorse umane</b>	Personale POLIS		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.500		
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel lavoro		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di studentesse partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionari di gradimento		

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 6:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Organizzazione di seminari sul tema <i>female role</i> con donne che hanno raggiunto una posizione apicale nella propria carriera		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e e scuole secondarie di secondo grado		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadini/e		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche public engagement Prorettore/riche alla comunicazione		
<b>Risorse umane</b>	Supporto segreteria del/la Rettore/riche Ufficio comunicazione		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti Numero di eventi organizzati		
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenze esterne		

**ma-**  
**ca-Hil o**

*carissimi  
studenti,  
siamo tutti*



<b>Area V</b>		<b>Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>		
<b>Obiettivo 7:</b> Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere				
<b>Azioni</b>	Organizzazione di seminari sul territorio in collaborazione con le associazioni che si occupano della tematica e con le associazioni datoriali			
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e e scuole secondarie di secondo grado			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Scuole secondarie di secondo grado Cittadini/e			
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche public engagement Presidente/ssa del CUG			
<b>Risorse umane</b>	Supporto segreteria del/la Rettore/riche Ufficio comunicazione CUG			
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere			
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti			
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenze di comunicazione			

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 8:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ciclo di seminari sulle tematiche gender based nelle diverse discipline umanistiche</li><li>2. Organizzazione di una rassegna cinematografica per il contrasto agli stereotipi maschile/femminile</li><li>3. Corsi di formazione per i docenti delle scuole</li></ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e e scuole secondarie di secondo grado
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Scuole secondarie di secondo grado Cittadini/e
<b>Responsabilità</b>	Direttore/riche DIUSS Prorettore/riche pari opportunità e politiche di genere Prorettore/riche public engagement
<b>Risorse umane</b>	Supporto segreteria dei dipartimenti Area comunicazione
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 3.000
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di eventi e numero di partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione

**Obiettivo 9:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Organizzare nell'ambito del career day un osservatorio al femminile in ambito lavorativo 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
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e
<b>Responsabilità</b>	Direttore/ricce Centro POLIS Prorettore/ricce pari opportunità e politiche di genere Consigli di CdS
<b>Risorse umane</b>	Personale Centro POLIS
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di eventi e numero di partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione

Campagna UniBas: Parole Genere Contenuti



*dovevi aspettartelo  
quel commento.  
Vestita così*



**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

<b>Obiettivo 10:</b> Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere			
<b>Azioni</b>	1. Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato 2. Negli open day garantire 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		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/rice pari opportunità Prorettore/rice alle relazioni internazionali Prorettore/rice alla comunicazione		
<b>Risorse umane</b>	Personale area comunicazione Personale e relazioni internazionali		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Realizzazione delle campagne e degli eventi		
<b>Procedura di valutazione</b>			

**Obiettivo 11:** Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>2. Promuovere verso i comuni lucani l'intitolazione di strade o scuole a personalità femminili che si sono distinte nella comunità</li> <li>3. 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</li> </ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria Comunità territoriali
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche pari alla comunicazione
<b>Risorse umane</b>	Gruppo di lavoro per la redazione del GEP
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
<b>Indicatori di valutazione</b>	Intitolazioni realizzate
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione

**Obiettivo 12:** Sviluppare nella comunità UniBas e nelle scuole del territorio conoscenze e competenze per il contrasto alla violenza di genere

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modulo formativo (con riconoscimento CFU oppure certificazione open Badge) studenti/esse universitari/e estesa anche a dottorandi/e</li> <li>2. Attività di formazione e incontri sul tema nelle scuole secondarie di secondo grado</li> <li>3. Partecipazione a bandi e a progetti sul contrasto alla violenza di genere</li> <li>4. Formazione</li> </ol> <p>Sotto-azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sul contrasto alla violenza di genere</li> <li>2. Materiale didattico</li> <li>3. Messa a sistema delle attività formative</li> <li>4. Pianificazione attività di tirocinio (associazioni antiviolenza)</li> <li>5. Integrazione di CFU dedicati nei piani di studio degli/lle studenti/esse oppure rilascio Open badge</li> </ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse universitari/e
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	USR - docenti delle scuole secondarie di secondo grado Associazioni e comunità territoriali
<b>Responsabilità</b>	<p>Prettore/ricce alle pari opportunità Prettore/ricce alla comunicazione Direttore/ricce POLIS</p>
<b>Risorse umane</b>	<p>Gruppo di lavoro del GEP Docenti che collaborano alle attività formative CUG Personale POLIS</p>

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 12:** Sviluppare nella comunità UniBas e nelle scuole del territorio conoscenze e competenze per il contrasto alla violenza di genere

<b>Risorse finanziarie</b>	€ 3.000
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il contrasto alla violenza di genere
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di eventi e numero di partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione

Campagna UniBas: Parole Genere Contenuti

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 13:** Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Raccolta dati attraverso questionari, comunicazione sul ruolo delle figure di garanzia</li><li>2. Incontri periodici con le figure di garanzia e con il centro di ascolto psicologico su queste tematiche</li><li>3. Individuazione di azioni per contrastare l'eventuale presenza del fenomeno</li></ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Presidente/ssa del CUG Prorettore/riche alle pari opportunità Prorettore/riche alla comunicazione
<b>Risorse umane</b>	CUG
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b> <b>2026</b> <b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Raccolta e interpretazione dei dati dei questionari Individuazione di azioni per contrastare l'eventuale presenza del fenomeno, Numero di incontri/corsi/eventi organizzati Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il contrasto alla violenza di genere
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di questionari compilati Numero di partecipanti agli incontri
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza interna

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 14:** Corretta comunicazione *gender-sensitive* di Ateneo per tutte le campagne istituzionali

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Adesione alle linee guida SUPERA sulla comunicazione <i>gender-sensitive</i> di Ateneo per tutte le campagne istituzionali</li><li>2. Organizzazione di workshop di Ateneo nazionale/internazionale biennale sulle tematiche di genere</li></ol>				
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria				
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Territorio				
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche comunicazione Prorettore/riche public engagement				
<b>Risorse umane</b>	Gruppo di lavoro del GEP, CUG, settore comunicazione dipartimenti aderenti al progetto				
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.500				
<b>Cronoprogramma</b>	<table><tr><td></td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td></tr></table>		2025	2026	2027
	2025	2026	2027		
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere, il contrasto alla violenza di genere, una comunicazione corretta				
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti				
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione				

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

<b>Obiettivo 15: Apertura sportello antiviolenza</b>			
<b>Azioni</b>	Convenzione con l'associazione Telefono donna, centro antiviolenza per l'apertura dello sportello antiviolenza all'interno dell'Università		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse, personale universitario e personale del Comune di Potenza		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria interna ed esterna Cittadini		
<b>Responsabilità</b>	Rettore/ric Prorettore/ric pari opportunità CUG		
<b>Risorse umane</b>	CUG Segreteria del Rettore/ric		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>Risultati</b>	Apertura dello sportello di ascolto antiviolenza Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere, il contrasto alla violenza di genere		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Apertura sportello		
<b>Procedura di valutazione</b>	Certificazione		

<b>Obiettivo 16:</b> Riduzione del gender gap nelle scelte universitarie			
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse delle scuole secondarie		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Scuole secondarie di secondo grado		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche comunicazione Prorettore/riche alla didattica Prorettore/riche public engagement POLIS		
<b>Risorse umane</b>	Settore comunicazione POLIS		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 3.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di prodotti realizzati		
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione		

# POSTO OCCUPATO

Coat Saker - Alerici/Quaroli / Pica-Rozzoli / Sestini/Paci



SEGUICI SU

[facebook.com/postooccupato](#)

SEGUICI SU

[instagram.com/postooccupato.org](#)

Posto occupato è un gesto concreto dedicato a tutte le donne vittime di violenza. Ciascuna di quelle donne, prima che un marito, un ex, un amante, uno sconosciuto decidesse di porre fine alla sua vita, occupava un posto a teatro, sul tram, a scuola, in metropolitana, nella società. Questo posto vogliamo riservarlo a loro, affinché la quotidianità non lo sommerga.

[POSTOCCUPATO.ORG](#)



**Obiettivo 17:** Creare una comunità consapevole

<b>Azioni</b>	Ricostituzione del comitato “woman” tramite il supporto della rete associativa dell’università. Il comitato dovrebbe avere lo scopo di promuovere attività di sensibilizzazione, verso un cambiamento culturale, partendo proprio dagli studenti. Gli eventi organizzati, vedranno protagonisti gli studenti affiancati dal personale docente e tecnico amministrativo dell’università		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse delle scuole e dell’università		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria e territorio		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche comunicazione Prorettore/riche public engagement		
<b>Risorse umane</b>	Associazioni degli studenti		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l’equità di genere e il contrasto alla violenza		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di incontri realizzati studenti/tesse coinvolti/e		
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione		

**Obiettivo 18:** Creare una comunità consapevole

<b>Azioni</b>	Creazione di una <b>campagna di comunicazione interna</b> , per sensibilizzare sul tema, attraverso una campagna massiva di comunicazione per lavorare sulle fragilità e sull'inclusione (sullo stile del guerrilla marketing e campagne provocatorie)		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Territorio		
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche pari opportunità Prorettore/riche alla comunicazione Prorettore/riche public engagement Consiglio degli studenti Associazioni degli studenti		
<b>Risorse umane</b>	Staff Comunicazione		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove l'equità di genere e il contrasto alla violenza		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di attività di comunicazione		
<b>Procedura di valutazione</b>	Evidenza di comunicazione		

<b>Area V</b>		<b>Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>		
<b>Obiettivo 19:</b> Supportare le persone fragili				
<b>Azioni</b>	Potenziare l'attività del <b>centro di ascolto</b> psicologico			
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria			
<b>Responsabilità</b>	CUG Direttore/riche POLIS			
<b>Risorse umane</b>	Direttore/riche generale			
<b>Risorse finanziarie</b>				
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027	
<b>Risultati</b>	Incremento del numero di incontri da fornire gratuitamente Accreditamento ruolo di UniBas come organizzazione che promuove il benessere			
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numeri di utenti			
<b>Procedura di valutazione</b>				

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 20:** Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse. Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Realizzazione di un corso di formazione per il PTA e componente accademica (docenti e ricercatori) sulla violenza di genere, molestie, linguaggio scorretto, atteggiamenti non rispettosi, nei confronti di studenti/esse, ecc. (i corsi dovrebbero essere obbligatori come nel caso dell'anticorruzione, la privacy, la sicurezza, ecc.)		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, PTA, studenti/esse e in generale a tutta la comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	Amministrazione centrale		
<b>Risorse umane</b>	Ufficio formazione, servizio prevenzione e protezione		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Numero di corsi organizzati		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionari a fine corso		

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 21:** Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse. Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Rendere più funzionale la pagina web del Garante degli studenti, con statistiche sui casi esaminati in forma anonima per mostrare quello che viene fatto. Informazione sui casi che è possibile trattare		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	CUG Garante degli/le studenti/esse Prorettore/ricerca alla comunicazione		
<b>Risorse umane</b>	Garante degli/le studenti/esse CUG		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Documentazione prodotta		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di accessi alle pagine		
<b>Procedura di valutazione</b>			

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 22:** Inserimento dei temi di violenza e molestia sul luogo di lavoro nel Documento di valutazione dei rischi dell'UniBas (D.Lgs. 81/08)

<b>Azioni</b>	Documento di valutazione del rischio (DVR) valutare anche il rischio di violenza e molestie sul posto di lavoro. Prevedere che ogni dipendente UniBas abbia la possibilità di compilare una scheda individuale di ricognizione dei pericoli occupazionali ( <a href="https://safetylive.unibas.it/Home.aspx">https://safetylive.unibas.it/Home.aspx</a> ) nella quale deve essere inserito anche il “Rischio violenza e molestia”
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, PTA, studenti/esse e in generale a tutta la comunità universitaria.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Servizio prevenzione e protezione
<b>Risorse umane</b>	Servizio prevenzione e protezione
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Documento di valutazione del rischio aggiornato
<b>Indicatori di valutazione</b>	
<b>Procedura di valutazione</b>	





**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 23:** Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse. Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

<b>Azioni</b>	Inserire all'interno dei corsi obbligatori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro i contenuti correlati al rischio di molestie e violenza di genere con attestato finale
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, PTA, studenti/esse e in generale a tutta la comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Amministrazione centrale
<b>Risorse umane</b>	Ufficio formazione, servizio prevenzione e protezione, CUS
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionari a fine corso

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 24:** Approfondire le ricerche, la didattica e i servizi in Ateneo sulle questioni LGBTQIA+ come la Carriera Alias, e lo sportello antidiscriminazione LGBTQIA+

<b>Azioni</b>	Valutare la possibilità di aprire uno sportello antidiscriminazione LGBTQIA+ o una commissione ad hoc per valutare casi di denuncia		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Tutta la comunità universitaria		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>			
<b>Responsabilità</b>	CUG		
<b>Risorse umane</b>	CUG Uffici amministrazione centrale		
<b>Risorse finanziarie</b>			
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Accreditamento di UniBas come comunità inclusiva		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Apertura sportello		
<b>Procedura di valutazione</b>			

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 25:** Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere

<b>Azioni</b>	Miglioramento regolamento Carriera Alias
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Utenti interessati
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Prorettore/rice pari opportunità e didattica Presidente/ssa del CUG
<b>Risorse umane</b>	Personale degli uffici competenti
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Acquisizione delle azioni di contrasto al gender gap nelle linee di indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
<b>Indicatori di valutazione</b>	Emanazione di un nuovo regolamento
<b>Procedura di valutazione</b>	Acquisizione del D.R. regolamento

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 26: Azioni congiunte di contrasto alla violenza di genere**

<b>Azioni</b>	Premio di laurea Angela Ferrara III edizione		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Laureati/e		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità universitaria nazionale		
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Prorettore/rice pari opportunità		
<b>Risorse umane</b>	Personale segreteria studenti		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.500		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Promozione di una cultura di genere per l'abbattimento degli stereotipi e del patriarcato		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di partecipanti		
<b>Procedura di valutazione</b>	Emanazione del bando		

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 27:** Azioni congiunte di contrasto alla violenza di genere

<b>Azioni</b>	Adesione alla rete Donna Matera con impegno a: <ol style="list-style-type: none"><li>1. promuovere la progettazione e l'organizzazione di specifici eventi formativi</li><li>2. finalizzati al contrasto alla violenza di genere,</li><li>3. partecipare all'organizzazione e alla raccolta e l'elaborazione dei dati relativi al fenomeno, allo scopo di collaborare all'attività di monitoraggio costante dello stesso e di disporre di dati attendibili circa il suo andamento nel tempo,</li><li>4. collaborare con l'ufficio scolastico regionale per i bisogni delle scuole in relazione ai temi di contrasto della violenza sulle donne e alla riduzione del gender gap (formazione, attività progettuali, attività operative, informazione, promuovere incontri di formazione-informazione per insegnanti, studenti/esse e famiglie,</li><li>5. organizzare incontri ed eventi pubblici sui temi oggetto dell'attività della rete.</li></ol>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità territoriale
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Prorettore/rice pari opportunità
<b>Risorse umane</b>	Personale Affari generali
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Promozione di una cultura di genere per l'abbattimento degli stereotipi e del patriarcato

**Obiettivo 27:** Azioni congiunte di contrasto alla violenza di genere

**Indicatori di valutazione**

Numero di eventi fatti in collaborazione

**Procedura di valutazione**

Firma del protocollo



**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

<b>Obiettivo 28: Azioni congiunte di contrasto alla violenza di genere</b>			
<b>Azioni</b>	Adesione alla rete territoriale integrata di prevenzione e contrasto alla violenza di genere nella città di Potenza con impegno a: partecipare al progetto S.O.S. TENIAMO, partecipazione ai tavoli di coordinamento, collaborazione con le scuole, disponibilità all'installazione di "cassette sicure" per le segnalazioni di violenza, supporto alla diffusione del numero verde, messa a disposizione di spazi operativi.		
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità territoriale		
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Donne		
<b>Responsabilità</b>	Rettore/ricce Prorettore/ricce pari opportunità		
<b>Risorse umane</b>	Personale Affari generali		
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.500		
<b>Cronoprogramma</b>	2025	2026	2027
<b>Risultati</b>	Prevenzione della violenza di genere nell'università e nel territorio		
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di eventi fatti in collaborazione		
<b>Procedura di valutazione</b>	Firma del protocollo		

**Obiettivo 29:** Promuovere tra le studentesse dell'ultimo anno della scuola secondaria di II grado e studentesse universitarie una maggiore consapevolezza critica su ruoli di genere, relazioni affettive e dinamiche di controllo, favorendo modelli relazionali rispettosi e non violenti, a partire dalla figura di Carmen di Bizet e dalle "gabbie" vissute oggi

<b>Azioni</b>	Realizzare il Laboratorio "Carmen e le altre ragazze straordinarie / Aprire la gabbia e spiccare il volo", incontro di tre ore rivolto a studentesse di ultimo anno delle scuole superiori e studentesse universitarie, che utilizza ascolti musicali dall'opera Carmen, narrazione guidata, co-creazione e scrittura collettiva per lavorare su libertà, desiderio, gelosia, ruoli di genere ed emarginazione, collegando le "gabbie" anche alle aspettative sociali sulle scelte di studio e lavoro. Nel percorso, la costruzione della Carmen collettiva, include esplicitamente scelte di studio, lavoro e futuro: con lavoro di scrittura biografica in co-creazione, si porteranno i partecipanti e le partecipanti a immaginare possibili strategie per affermare i propri desideri
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/esse ultimo anno di secondaria e studenti/esse universitari/e, dottorandi/e
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Docenti delle scuole e dell'università, servizi di orientamento e placement, comunità accademica e scolastica
<b>Responsabilità</b>	Prorettore/riche Pari opportunità Direttore/riche POLIS prof. Dinko Fabris
<b>Risorse umane</b>	Compagnia teatrale L'Albero (ideazione, adattamento orientamento, conduzione), uffici di Ateneo (orientamento/placement, pari opportunità, terza missione) e scuole per il coordinamento con i gruppi 1-2 conduttrici/conduttori L'Albero con coordinamento Dinko Fabris, docente di storia della Musica. Personale di Ateneo e delle scuole per contatti, organizzazione, eventuale presenza di referenti orientamento per un breve momento finale di raccordo con i servizi.

**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 29:** Promuovere tra le studentesse dell'ultimo anno della scuola secondaria di II grado e studentesse universitarie una maggiore consapevolezza critica su ruoli di genere, relazioni affettive e dinamiche di controllo, favorendo modelli relazionali rispettosi e non violenti, a partire dalla figura di Carmen di Bizet e dalle "gabbie" vissute oggi

<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.500
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Prevenzione della violenza di genere nell'Università e nel territorio
<b>Indicatori di valutazione</b>	Numero di eventi fatti in collaborazione
<b>Procedura di valutazione</b>	Firma del protocollo



**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali****Obiettivo 30:** Azioni di contrasto alla violenza di genere

<b>Azioni</b>	Frammenti che parlano, mattonelle di inciampo per le vittime di violenza di genere
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità universitaria
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità territoriale
<b>Responsabilità</b>	Rettore/rice Prorettore/rice Pari opportunità
<b>Risorse umane</b>	Area Patrimonio, edilizia, sostenibilità e servizi informatici
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.000
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Realizzazione delle mattonelle di ceramica in ricordo delle vittime di violenza
<b>Indicatori di valutazione</b>	Realizzazione dell'evento
<b>Procedura di valutazione</b>	Numero di partecipanti



**Area V****Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Obiettivo 31:** Contrasto della violenza di genere e delle forme di discriminazione, molestia sessuale, morale o psicologica, mobbing e straining sul posto di studio, lavoro e ricerca

<b>Azioni</b>	Organizzazione di percorsi di formazione orientati a sviluppare conoscenza del ruolo e dei compiti della Figura di garanzia della Consigliera di fiducia per tutta la comunità universitaria
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Docenti, studenti/esse, PTA; dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Responsabilità</b>	Direttore/rice generale Presidente Comitato Unico di Garanzia di Ateneo Consigliera di fiducia
<b>Risorse umane</b>	Consigliera di fiducia Avv. Roberta De Siati
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 1.000
<b>Cronoprogramma</b>	2025                      2026                      2027
<b>Risultati</b>	Acquisizione delle informazioni, della conoscenza e della formazione sul ruolo della Consigliera di Fiducia e delle possibilità di rivolgersi a questa Figura di garanzia da parte di tutta la comunità docente, amministrativa e studentesca per situazioni da segnalare
<b>Indicatori di valutazione</b>	Indicatori di monitoraggio (numero di partecipanti tra studenti/esse, PTA e docenti)
<b>Procedura di valutazione</b>	Questionario di gradimento

