



## Introduzione

### 1. DESCRIZIONE DEL CONTESTO INTORNO ALL'UKE

È un fatto noto che la parità di genere sia ancora oggi un traguardo lontano dalla sua piena realizzazione.

Attualmente in Italia donne e uomini sul piano giuridico godono degli stessi diritti quasi in ogni campo: tra gli ultimi conquistati, quello che dà alle donne la possibilità di trasmettere il proprio cognome ai figli e alle figlie. L'uguaglianza, però, non è ancora raggiunta, ad esempio, nel linguaggio, in cui è prescritto l'uso del maschile inclusivo del femminile: la declinazione e la concordanza al maschile dei termini e delle espressioni del linguaggio ordinario e professionale costruiscono una realtà che non dà visibilità, riconoscimento, prestigio, al genere femminile. Nonostante una parità sul piano formale, poi, molti diritti nella pratica vengono conculcati: il genere femminile è tutt'oggi svantaggiato sia sul piano retributivo e delle gerarchie professionali, sia riguardo la diversificazione dei ruoli, sancita da norme sociali, e le possibilità di autodeterminazione in molte sfere della vita. Parecchie donne, giovani o meno, palesano carenze di *agency* e di *empowerment*, spesso causate da processi di socializzazione e di formazione tradizionali che generano mancanza di autostima, e che influiscono fortemente sulla valutazione delle proprie caratteristiche, capacità, abilità, sulle scelte nei campi di studio e di lavoro. Un esempio fra tanti è lo scarso gradimento delle ragazze per le discipline cosiddette STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) e dei ragazzi per quelle umanistiche e sociali.

Le statistiche in Italia riferiscono di scenari in cui le politiche antidiscriminatorie si trovano ad affrontare numerose sfide soprattutto nel panorama dell'occupazione e della parità retributiva. E ciò è vero anche se la spinta delle istituzioni e dell'associazionismo sia a tutti i livelli (nazionali e internazionali) avanzata e sostenuta. Si veda l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottata nel 2015 secondo cui «the ILO works with developing countries to promote employment, income and decent work opportunities for all women and men, in keeping with the SDGs (Sustainable Development Goals), but in particular, SDG 5 – Achieve gender equality and empower all women and girls; and SDG 8 – Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all women and men» nonché la Dichiarazione del Centenario dell'OIL per il Futuro del Lavoro adottata dalla Conferenza a Ginevra il 21 giugno 2019. I dati, di cui bisogna inevitabilmente tenere conto, descrivono una situazione ancora lontana dalle aspettative e oltremodo segmentata con riferimento ad alcune regioni del Paese<sup>1</sup>, come quelle del Sud Italia<sup>2</sup>, o più in generale come alcune regioni dell'Europa. Con specifico riguardo all'Italia, la nota questione meridionale si intreccia in modo inestricabile con altre questioni altrettanto note come quella dei giovani (*NEET* o inoccupati) e come la questione femminile.

Peraltro, secondo i dati provvisori di gennaio 2023 diffusi dall'Istat, le donne occupate sono 9,87 milioni, quindi più di quelle occupate nel 2019 (9,7 milioni). In particolare, le Regioni del Nord e del Centro si collocano tutte sopra questa media, con la punta di eccellenza del Trentino Alto Adige (66,3%), e un tasso medio intorno al 60% in Emilia Romagna, Toscana, Friuli-Venezia Giulia e

---

<sup>1</sup> M. Perrone, *Sud, donne, giovani: 2023 banco di prova per la lotta ai divari*, in *IlSole24ore*, 25 marzo 2023, da cui si evince che rispetto alla priorità di genere risultano spesi appena 200 milioni per le misure dirette (imprese femminili e asili nido) e 1,3 miliardi per quelle a impatto indiretto; i dati Istat relativi ai primi nove mesi del 2022, rivelano che dopo la perdita di 376mila posti di lavoro femminili nel 2020 per effetto della pandemia, il numero di donne al lavoro è tornato ai livelli precrisi.

<sup>2</sup> ISTAT, Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro, *Tasso di inattività dei 25-54enni per ripartizione geografica, titolo di studio, genere, presenza figli e età del figlio più piccolo. Anno 2018 (valori percentuali)*; Dati OECD 2022, da cui emerge che confrontando il tasso di occupazione di uomini e donne con figli, in relazione all'età e ad altre caratteristiche, si vede che le donne sono penalizzate, rispetto agli uomini, per tutte le fasce d'età dei figli. Allo stesso modo, se si guarda l'inattività, questa non supera quasi mai la doppia cifra per gli uomini, mentre per le donne, per quanto diminuisca al crescere del titolo di studio, ha un valore minimo di 11,5 per cento. Le donne del Mezzogiorno risultano essere le più svantaggiate in assoluto.

Lombardia. Diversamente, sotto la media si trovano le Regioni meridionali e le Isole, con picchi in negativo per la Sicilia (30,3%) e la Campania (30,4%)<sup>3</sup>. Il tutto determina, a ragione, la preoccupazione – anche a livello di politiche nazionali ed eurounitarie – che il mancato sviluppo dell’occupazione femminile al Sud possa ostacolare considerevolmente la competitività economica globale<sup>4</sup>. La questione femminile infatti nel meridione d’Italia non è più soltanto una questione di genere, ma diventa anche una questione sociale ed economica nella misura in cui una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro e della produzione potrebbe ampliare i margini di miglioramento di un’economia che stenta a decollare<sup>5</sup>.

Il lavoro delle donne diventa in questa prospettiva quel punto di intersezione in cui le differenze si rifrangono come in un caleidoscopio aumentando a dismisura il *gap* occupazionale e salariale tra Nord e Sud del Paese<sup>6</sup>.

Il genere femminile, la giovane (o l’avanzata) età, i divari nei trasporti e nella viabilità di percorrenza (e quindi il tempo, risorsa ancora più preziosa del denaro nella società post-moderna), i divari di apprendimento, tecnologici e di studio che ne conseguono, i servizi scolastici e il basso livello di diffusione di una lingua anglofona, le differenze retributive di reddito per nucleo familiare, la segregazione occupazionale in settori più colpiti dalle crisi economiche (ristorazione, turismo, artigianato etc.) sono solo alcuni dei divari che segnano un territorio e i suoi abitanti, costringendo alcuni dei migliori talenti a cercare fortuna altrove. Un “altrove” che accoglie risorse formate da un territorio di origine già povero, che viene così ulteriormente depauperato: il meridione di Italia, cristallizzato da secoli ormai in una dimensione altalenante, ma sempre a traino rispetto a una crescita economica generata dalla parte “produttiva” settentrionale del Paese. Qui la povertà si sposa – è proprio il caso di dirlo – con il genere femminile, determinando pertanto una spirale senza uscita che genera anche violenza economica e domestica (si veda anche la recente convenzione Oil n. 190/2019 e racc. n. 206/2019, nonché la Convenzione di Istanbul, del Consiglio di Europa dell’11 maggio 2011).

## 2. LE MOTIVAZIONI PER UN GEP UKE

Sulla scorta dei dati economici, il Piano di Uguaglianza di Genere o «Gender Equality Plan» (d’ora in poi GEP UKE), assume una funzione strategica per orientare e determinare un cambiamento anche territoriale che, sebbene parta dall’alto, può contribuire a incidere anche sul sociale, se sostenuto secondo principi di sussidiarietà orizzontale a livello delle istituzioni locali e della società civile. Le norme però danno un ordine al mondo reale solo se le istituzioni, comprese quelle universitarie, si faranno garanti di effettività e quindi di diritto in azione.

La scommessa per il futuro è di preparare le nuove generazioni a gestire questo cambiamento e ad affrontare la sfida per sostenere eque condizioni di accesso al mondo del lavoro e di crescita professionale, anche partendo da condizioni soggettive – sociali ed economiche – differenziate. Appare inoltre necessario decostruire gli stereotipi e le “gabbie” costituite da ruoli di genere rigidamente prefissati, limitanti sia per le donne sia per gli uomini, e che in certi casi possono anche innescare fenomeni di violenza simbolica e/o reale, come la cronaca ci ricorda tristemente. I risultati di diverse indagini testimoniano un certo disconoscimento della violenza sulla donna come fenomeno sociale: essa viene attribuita a fattori imponderabili, come la follia, la malattia, oppure circoscritta a particolari contesti, qualcosa che “non può accadere a me, nel mio ambiente”. Non si percepisce che

<sup>3</sup> Cfr. V. Melis, *Donne, lavoro in ripresa dopo il Covid ma il Sud fatica*, in *Il Sole24ore*, 6 marzo 2023.

<sup>4</sup> Secondo l’Unità del Valore Aggiunto Europeo (AVA), *European added value assessment on the application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value*, una riduzione di un punto percentuale del divario retributivo di genere comporterebbe un aumento del prodotto interno lordo dello 0,1%; secondo le stime del Centro comune di ricerca della Commissione europea si ritiene che la riduzione di 3 punti percentuali del divario retributivo di genere, determinerebbe la diminuzione del rischio di povertà (in particolare per le famiglie monoparentali, che riguardano per lo più le donne) e contribuirebbe ad un aumento delle entrate fiscali pubbliche.

<sup>5</sup> L’Organizzazione Internazionale del Lavoro stima che un investimento annuale dello 0,8% del PIL nell’istruzione e nell’assistenza alla prima infanzia e un investimento dell’1,9% nel *long term care* creerebbero 13,6 milioni di posti di lavoro aggiuntivi nell’UE entro il 2030. Nel 2019 le due percentuali erano rispettivamente ferme allo 0,1% e all’1,7%. Secondo una stima dell’EIGE, raggiungere l’uguaglianza di genere nell’Unione Europea si tradurrebbe in un aumento del tasso di occupazione (2,1 / 3,5 punti percentuali in più nel 2050) e del PIL pro capite (6,1 / 9,6 in più nel 2050), cfr. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: EU and EU Member States overviews* (2017), EIGE.

<sup>6</sup> Cfr. i dati riportati dalla Relazione annuale 2022 della Banca d’Italia.

l'*escalation* della violenza potrebbe essere favorita da valori e stereotipi sessisti. Dunque i richiami della cronaca sulla sequela di episodi quali molestie, abusi, violenze, non sono di per sé sufficienti, né forse idonei, a far acquisire consapevolezza del fenomeno. La ragione è che difficilmente essi verranno adeguatamente considerati da persone che non sono già sensibilizzate alle problematiche dei rapporti fra i generi. Si rischia dunque che la notizia venga rimossa, oppure relegata in un contesto che non riguarda affatto la vita di chi la riceve. Se è così, l'ambito nel quale programmare l'"educazione dei sentimenti" non può che essere quello della formazione. In questa partita gioca un ruolo fondamentale il GEP UKE che promuove anche un lessico giuridico attento alle questioni di genere con un apparato di misure volto alla promozione sostanziale del ruolo di tutti gli stakeholders dell'Ateneo.

Altra caratteristica peculiare è l'approccio teorico adottato che, sulla scorta della più aggiornata letteratura scientifica, individua il genere come un costrutto non analizzabile se non in relazione alle differenze che esso attraversa, secondo il principio dell'intersezionalità, raccomandato nella Comunicazione della Commissione europea (*Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*). Non è insomma possibile pensare le differenze intra-genere e inter-genere senza fare riferimento ai concetti di identità di genere, espressione di genere e orientamento sessuale che molto pesano nella strutturazione di privilegi ed esclusioni nell'articolato campo del genere. Ovviamente, bisognerà poi – nella fase di implementazione del GEP UKE – tener conto di tutte le altre differenze come ad esempio quelle relative alla situazione economica, alla disabilità, all'origine socio-culturale, all'età.

Si puntualizza comunque che il processo di implementazione del GEP UKE è ancora *in fieri* e si presenta come una costruzione che nel futuro vedrà partecipi diversi attori, rappresentando in chiave multidisciplinare un modello di dialogo a più voci e a più livelli istituzionali, tra professori, personale TA e compagine studentesca. Uno stato di progressivo affinamento sarà quindi necessario per garantire la progressiva ed estesa collaborazione di voci differenti per formazione e provenienza, ma che nel complesso risulti univocamente rivolto alla tutela e alla promozione di una maggiore inclusività sociale, culturale e politica.

Il concetto di inclusività non implica, com'è noto, perdita della differenza, ma al contrario è sinonimo di rilevanza della differenza nella misura in cui quest'ultima si trasforma in valore aggiunto al talento individuale e irripetibile di ciascuno/a. L'obiettivo è proprio far sì che i processi decisionali a tutti i livelli integrino la prospettiva di intervento "tradizionale" con un *mainstreaming* trasversale che valorizzi le differenze, sostenendo i *deficit* e rimuovendo gli ostacoli alle pari opportunità di partenza. E, soprattutto, l'obiettivo resta anche quello di garantire un assetto degli strumenti posti a garanzia dell'effettività della parità di genere che – dal punto di vista delle istituzioni chiamate a farsene carico – dovrebbero essere riprogettati in base a un modello di intervento rinnovato, riconoscendo adeguate competenze e poteri agli organismi rappresentativi delle diverse istanze.

### 3. IL GEP UKE

In questa prospettiva, i principali obiettivi declinati dal GEP UKE sono quelli di garantire un'equa distribuzione delle occasioni professionali e di predisporre una serie di iniziative volte a facilitare e sostenere la scelta delle persone che, operando nell'UKE, intendano perseguire obiettivi di lavoro e di ricerca garantendo loro facilitazioni per la conciliazione della loro vita privata e professionale.

Oltre alle ragioni legate a un piano sostanziale, si segnala come il GEP UKE è condizione essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE Horizon Europe, in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE. Al contempo, in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private all'adozione del Bilancio di Genere e del GEP (v. Linee Guida MUR per la Missione 4, Componente 2, §1.6.2).

Questo GEP si propone, quindi, di identificare delle azioni che:


- favoriscano la creazione di opportunità e la riduzione degli ostacoli per il genere femminile, ma più in generale per tutti coloro che sono portatori di esigenze di cura;
- migliorino servizi e facilitino la conciliazione tra il lavoro e le esigenze familiari;
- decostruiscano stereotipi, limitanti e nocivi, relativi al genere e all'identità di genere;
- creino consapevolezza dell'importanza del linguaggio quale veicolo di definizioni della realtà;
- prevengano e contrastino ogni forma di svalorizzazione, molestia, violenza di genere;
- assicurino un sistema di costante monitoraggio delle azioni programmate allo scopo di verificarne la validità e disporre correzioni e miglioramenti.

Le politiche per l'eguaglianza di genere previste nell'ambito del GEP UKE sono coerenti con la più ampia strategia dell'Ateneo così come esplicitata nel *Piano strategico 2021/2023*.

Il GEP UKE è stato redatto da una commissione nominata con Nota del Magnifico Rettore del 26 ottobre 2023, Prot. n. 21458, composta dal professore Giuseppe Burgio e dalle professoresse Alessia Gabriele e Maria Fobert Veutro.

# AREA 1



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

<b>OBIETTIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Raccolta, organizzazione e diffusione di dati su pari opportunità, benessere organizzativo e stress lavoro-correlato al fine di creare e mantenere una banca dati;</li> <li>b) Predisposizione di interventi conseguenti all'analisi dei dati e restituzione dei risultati alla comunità accademica;</li> <li>c) Supporto al raggiungimento dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata, sia per persone con carichi di cura che non.</li> <li>d) Incentivazione della presenza femminile nel mondo del lavoro e della partecipazione a percorsi di carriera, grazie ad adeguati servizi di sostegno alla conciliazione sia per personale femminile che maschile, che per la componente studentesca.</li> </ul>
<b>SDGs</b>	
<b>Azione 1</b>	<p>Ricognizione delle condizioni di partenza del sistema amministrativo, gestionale e didattico dell'UKE, mediante la raccolta e la successiva analisi dei seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) numero di docenti e di ricercatori (anche a tempo determinato) distinti per genere, per fascia, e per settore scientifico-disciplinare STEM e non STEM;</li> <li>b) numero di componenti del personale tecnico e amministrativo distinti per genere e per livello;</li> <li>c) componenti degli organi di governo, delle commissioni, dei gruppi di lavoro dell'Ateneo distinti per genere.</li> </ul>
<b>Azione 2</b>	Istituzione del CUG, che si faccia carico del monitoraggio delle iniziative promosse con il GEP nonché della sua eventuale implementazione.
<b>Azione 3</b>	Istituzione di una Consigliera di fiducia, che raccolga eventuali segnalazioni di molestie e altri atti discriminatori, garantendo l'anonimato di chi segnala.
<b>Azione 4</b>	Attività di sostegno alla genitorialità e ai <i>caregivers</i> : mappatura delle misure esistenti all'interno dell'UKE (piano welfare e normativa di settore),
<b>Azione 5</b>	Promozione del diritto alla disconnessione e di una regolamentazione del lavoro agile in modo sensibile alle differenze di genere e ai carichi di cura.
<b>Azione 6</b>	Redazione di Linee guida su Linguaggio dei documenti UKE rispettoso delle differenze di genere, secondo le <i>Linee guida sull'uso del genere nel linguaggio amministrativo</i> adottate dal MIUR nel 2018
<b>Destinatari/e</b>	Tre popolazioni di Ateneo e società.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Presidente, Rettore, Senato accademico, CUG, Direzione generale,

<b>Responsabili operativi</b>	Direttori di Dipartimento, Dipartimenti, Responsabili Uffici amministrativi (in particolare Risorse umane), Prorettrice alle tematiche di genere e CUG.
<b>Risorse finanziarie</b>	Da individuare.
<b>Output</b>	<p><b>a)</b> Analisi e monitoraggio continuo dei dati relativi all'equilibrio di genere in tutti i settori dell'Ateneo;</p> <p><b>b)</b> Pubblicazione e diffusione della ricerca sui temi della parità di genere a livello nazionale e internazionale;</p> <p><b>c)</b> Istituzione di un CUG rappresentativo delle questioni relative alle tematiche di genere all'interno dell'UKE;</p> <p><b>d)</b> Istituzione della Consiglieria di fiducia;</p> <p><b>e)</b> Sostegno alla genitorialità e alle esigenze di cura familiare del personale docente, amministrativo e della popolazione studentesca.</p> <p><b>f)</b> Regolamentazione oraria delle comunicazioni personali da remoto come email o messaggi telefonici.</p> <p><b>g)</b> Adeguamento del linguaggio di tutti i documenti UKE alle Linee guida sul Linguaggio.</p>
<b>Outcome</b>	<p><b>a)</b> Percezione di una cultura di Ateneo caratterizzata da inclusività, uguaglianza e valorizzazione delle risorse umane;</p> <p><b>b)</b> Sensibilizzazione in merito al rispetto dell'equilibrio di genere in tutto il bacino territoriale di riferimento dell'UKE;</p> <p><b>c)</b> Promozione in Ateneo delle iniziative in materia di parità di genere, ascolto e sensibilizzazione della popolazione studentesca;</p> <p><b>d)</b> Prevenzione di qualunque tipo di discriminazione, anche solo potenziale, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera all'interno dell'UKE;</p> <p><b>e)</b> Diffusione dell'idea dell'importanza del linguaggio nella costruzione della realtà.</p>
<b>Indicatori di valutazione</b>	<p>Maggiore diffusione di una cultura in favore dell'equilibrio di genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nell'attività istituzionale e di ricerca dell'UKE verso gli stakeholders esterni;</li> <li>• nei processi interni di organizzazione del personale e delle attività in favore delle esigenze di conciliazione.</li> </ul> <p>Comunicazione interna ed esterna maggiormente rispettosa delle differenze, basata sulle Linee guida sul Linguaggio.</p>
<b>Timeline</b>	Anni accademici 2023/24, 2024/25, 2025/26.

## Area 2

# L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

<b>OBIETTIVO</b>	<b>Accrescimento della formazione specifica di tutto il personale amministrativo, docente e ricercatore (<i>soft skills</i> e tematiche tecnico-giuridiche-economiche più rilevanti), per incentivare le progressioni di carriera e/o gli avanzamenti in ruoli superiori.</b>
<b>SDGs</b>	 
<b>Azione 1</b>	Monitorare la composizione di genere di tutti gli Organi Istituzionali dell'UKE, in coerenza con lo Statuto UKE 2023 e con il Regolamento Generale di Ateneo.
<b>Azione 2</b>	Regolamentare l'equità nella rappresentanza di genere negli Organi non elettivi, in particolare nelle Commissioni e nei Consigli che esercitano attività di valutazione (Nucleo di Valutazione e Presidi di Qualità).
<b>Azione 3</b>	Attivazione di percorsi formativi di <i>mentoring</i> ed <i>empowerment</i> diretti al genere numericamente sotto-rappresentato, relativamente alla valorizzazione di sé, al rafforzamento delle qualità di <i>leadership</i> e negoziazione.
<b>Destinatari/e</b>	Personale docente, ricercatore e T.A.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Presidente, Rettore, Senato accademico, Direzione generale, Direttori di Dipartimento.
<b>Responsabili operativi</b>	Dipartimenti, Senato Accademico, Direzione generale, Responsabili Uffici del personale, CUG.
<b>Risorse finanziarie</b>	Da definire
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attivazione di percorsi di <i>mentoring</i>;</li> <li>- attivazione di corsi tecnico/economico/giuridici per promuovere le possibilità di <i>long life learning</i>.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creazione di un ambiente di lavoro volto a favorire l'uguaglianza di genere nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali;</li> <li>- Accresciuta preparazione e formazione del personale di Ateneo ad assumere posizioni di vertice e a partecipare alle progressioni di carriera.</li> </ul>
<b>Indicatori di valutazione</b>	Rapporto donne/uomini con riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- fasce di docenza;</li> <li>- delegati/e del Rettore;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Direttori/Direttrici di Dipartimento;</li><li>- componenti di Commissioni e organi istituzionali.</li></ul>
<b>Timeline</b>	Anni accademici 2023/24, 2024/25, 2025/26



## Area 3

# Uguaglianza di genere nel reclutamento e nell'avanzamento della carriera

<b>OBIETTIVO</b>	<b>Promuovere le pari opportunità nei processi di reclutamento e nelle pratiche per le progressioni di carriera di tutto il personale dell'Ateneo.</b>
<i>SDGs</i>	 
<i>Azione 1</i>	Redigere Linee guida per la parità di genere nei processi di reclutamento e di selezione per le progressioni di carriera di tutto il personale dell'Ateneo.
<i>Azione 2</i>	Individuare docenti e dirigenti tutor da impegnare in attività di mentoring volta alla valorizzazione del genere eventualmente meno rappresentato in tutte le posizioni (personale docente, dottorandi/e e personale TA), al fine di comprendere le ragioni e gli ostacoli che impediscono loro di partecipare alle selezioni necessarie per gli avanzamenti di carriera.
<i>Azione 3</i>	Contrastare la segregazione verticale attraverso il riconoscimento di attività istituzionali e congedi di maternità/paternità mediante la revisione del Regolamento per l'attribuzione degli scatti stipendiali biennali di cui all'art. 6, comma 14, della legge 240/2010, nonché per i criteri di partecipazione ai Collegi di dottorato, al fine di inserire criteri che tengano conto: - dell'attività scientifica attestata prima di eventuali periodi di maternità/paternità e congedi parentali; - di attività accademiche istituzionali dentro e fuori l'Ateneo.
<i>Azione 4</i>	Disseminare all'interno dell'Ateneo funzioni e opportunità della certificazione UNI ISO 30415
<i>Destinatari/e</i>	Tutto il personale docente, TA e dottorandi/e.
<i>Responsabili Istituzionali</i>	Presidente, Rettore, Senato accademico, Direzione generale, CUG.
<i>Responsabili operativi</i>	Direttori di Dipartimento, Responsabili Uffici amministrativi (in particolare Risorse umane), CUG.
<i>Risorse finanziarie</i>	Da definire
<i>Output</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Istituzione di linee guida per la composizione delle commissioni esaminatrici.</li> <li>b) Messa a ruolo dell'attività di mentoring per incrementare la progressione di carriera del genere eventualmente meno rappresentato.</li> <li>c) Adozione di criteri inclusivi per la valutazione della produzione scientifica e della performance accademica.</li> </ul>

	d) Certificazione UNI-ISO 30415:2021 “Human Resources Management – Diversity and Inclusion” sul rispetto dell'equilibrio di genere (anche in attuazione del PNRR).
<i>Outcome</i>	<p>a) Equa rappresentazione dei generi in tutti i ruoli accademici e del personale TA;</p> <p>b) Incremento del numero di ricercatrici in settori STEM e di ricercatori in quelli umanistici e sociali;</p> <p>c) Valorizzazione, attraverso la premialità offerta dagli scatti stipendiali, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• attività istituzionali dentro e fuori l’Ateneo</li> <li>• attività scientifica svolta a ridosso di periodi di congedo di maternità/paternità e parentali;</li> </ul> <p>d) Sensibilizzazione e monitoraggio in merito al rispetto dell'equilibrio di genere nell'organizzazione, anche in attuazione di quanto previsto nel PNRR.</p>
<i>Indicatori di valutazione</i>	<p>a) Maggiore equilibrio di genere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nel reclutamento del personale docente e di ricerca;</li> <li>• nelle posizioni apicali della docenza e del personale TA;</li> <li>• nella composizione degli organi di governo, delle commissioni, dei gruppi di lavoro dell’Ateneo;</li> <li>• nella ricerca in settori STEM e non STEM;</li> <li>• nella partecipazione alle commissioni concorsuali;</li> </ul> <p>b) Numero di dipendente o collaboratori di UKE iscritti a corsi di formazione sulla certificazione <i>UNI ISO 30415 Human resource management - Diversity and inclusion</i>.</p>
<i>Timeline</i>	Anni accademici 2023/24, 2024/25, 2025/26.





## Area 4

# Inclusione della dimensione del genere, nella ricerca e nella didattica

<b>OBIETTIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Promuovere l'attenzione alla declinazione del genere nella ricerca, nella didattica, nelle conferenze e negli eventi pubblici dell'Ateneo;</b></li> <li>b) <b>Tendere all'equilibrio dei generi nei saperi STEM e non STEM;</b></li> <li>c) <b>Favorire la piena inclusione di tutte le differenze di genere, orientamento sessuale, salute, abilità.</b></li> </ul>
<i>SDGs</i>	 
<b>Azione 1</b>	Istituzione di un Centro Interdipartimentale sugli Studi di Genere e Sessualità nel Sud Italia, che sia volto alla ricerca e alla diffusione dei dati e che coinvolga anche partner internazionali. Il fine del Centro oltre all'attività di ricerca, dovrebbe essere anche quello della diffusione nel territorio di una cultura della parità di genere in tutti i contesti.
<b>Azione 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Istituire insegnamenti sulle tematiche di genere, sessualità e discriminazioni intersezionali in tutti i corsi di laurea;</li> <li>b) Individuare modalità premiali per sostenere la ricerca su questioni di genere e di discriminazioni multiple.</li> <li>c) Pubblicizzare in una pagina del sito UKE dedicata al GEP tutte le attività di ricerca e di didattica che riguardano questioni di genere e discriminazioni basate su altri fattori.</li> <li>d) Redigere Linee Guida riguardanti l'equilibrio di genere nei <i>panel</i> di relatori/trici delle conferenze e di tutti gli eventi pubblici di Ateneo.</li> </ul>
<b>Azione 3</b>	a) Progettare e pianificare attività di formazione su temi relativi a questioni di genere e di discriminazioni, e alla decostruzione degli stereotipi connessi, mediante seminari, conferenze, workshop, rivolte agli/alle studenti, ai docenti, al personale TA.
<b>Azione 4</b>	Conoscere lo stato di fatto della composizione studentesca mediante raccolta e successiva analisi dei dati relativi a: numero di studenti, di dottorandi, di assegnisti, distinti per genere e per corsi di laurea STEM e non STEM.
<b>Azione 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Avviare indagini e attività di orientamento nelle scuole secondarie di II grado per individuare stereotipi e pregiudizi e per incrementare le iscrizioni di ragazze a corsi di laurea dell'area STEM e di ragazzi a corsi di laurea delle scienze umanistiche e sociali.</li> <li>b) Individuare misure premiali, ad esempio riduzione della tassa di iscrizione, a favore delle ragazze che scelgono corsi di laurea dell'area STEM e a favore dei</li> </ul>

	ragazzi che scelgono corsi di laurea dell'area non STEM (specialmente quelli che preparano a lavori di cura, come Scienze Formazione Primaria, Infermieristica, Servizio sociale).
<b>Destinatari/e</b>	Studenti e studentesse, dottorandi/e, tutto il personale, docente e non docente.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Presidente, Rettore, Senato accademico, Direzione generale, CUG.
<b>Responsabili operativi</b>	Direttori dei Dipartimenti, Coordinatori/trici dei Corsi di laurea, Commissioni didattiche, Responsabili della Comunicazione e del sito web, Responsabili Uffici amministrativi, CUG, Prorettrice alle tematiche di genere.
<b>Risorse finanziarie</b>	Da individuare
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Un'area del sito UKE dedicata al GEP che informi di tutte le iniziative relative al genere;</li> <li>b) Eventi di sensibilizzazione e di formazione</li> <li>c) Istituzione di insegnamenti sulle tematiche di genere e sessualità;</li> <li>d) Analisi e monitoraggio continuo dei dati relativi all'equilibrio di genere e di aree di studi nella popolazione studentesca;</li> <li>e) Attività di orientamento nelle scuole secondarie di II grado;</li> <li>f) Misure premiali per favorire l'equilibrio di genere nei Corsi di laurea STEM e non STEM;</li> <li>g) Raccolta e analisi dei dati relativi alla formazione e alla condizione occupazionale delle donne nel meridione d'Italia;</li> <li>h) Centro Interdipartimentale d'Ateneo di Studi di Genere e Sessualità</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Stimolo e sostegno alla ricerca sui temi delle pari opportunità e sulle strategie di inclusione delle differenze;</li> <li>b) Diffusione e promozione della cultura del rispetto e dell'inclusione, svelando le pratiche sistemiche di esclusione e la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi;</li> <li>c) Rafforzamento della consapevolezza dell'importanza della dimensione del genere nelle scelte formative e decostruzione degli stereotipi che le condizionano;</li> <li>d) Riduzione del divario di genere nell'accesso a corsi universitari di aree differenti;</li> <li>g) Diffusione della sensibilità all'importanza degli studi di genere e sessualità.</li> </ul>
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) realizzazione area sito web dedicata al GEP;</li> <li>b) almeno due eventi ogni a.a. di sensibilizzazione e di formazione;</li> <li>c) istituzione di un insegnamento sui temi del genere e delle discriminazioni accessibile da tutti i corsi di laurea;</li> <li>d) attività di orientamento riguardo le aree di studio in almeno tre scuole secondarie superiori per a.a.;</li> <li>e) attivazione di misure premiali per favorire l'equilibrio di genere nei Corsi di laurea STEM e non STEM;</li> </ul>
<b>Timeline</b>	Anni accademici 2023/24, 2024/25, 2025/26

## Area 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

<b>OBIETTIVO</b>	<b>Prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione e violenza fondato su sesso, identità di genere, espressione di genere e orientamento sessuale</b>
<b>SDGs</b>	   
<b>Azione 1</b>	Predisposizione e realizzazione di una campagna di comunicazione sulla prevenzione della violenza di genere, da realizzare in collaborazione con i centri anti-violenza del territorio, da rivolgere all'intera comunità UKE.
<b>Azione 2</b>	Organizzazione di eventi scientifici e di divulgazione culturale in occasione della Giornata internazionale della donna (8 marzo), della Giornata internazionale contro l'omo-bi-transfobia (17 maggio) e della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre)
<b>Azione 3</b>	Progettazione e realizzazione di un corso di formazione su prevenzione e contrasto delle molestie sessuali destinato a tutto il personale tecnico e amministrativo.
<b>Azione 4</b>	Promozione e implementazione di azioni di terza missione rivolte in particolare alle scuole sul tema della lotta agli stereotipi e del contrasto alle violenze di genere, alle violenze legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale.
<b>Azione 5</b>	Estensione dell'attuale "Regolamento di Ateneo sul Riconoscimento dell'identità Alias" a tutto il personale docente, tecnico e amministrativo (come da Azione E.2.2 del Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024 del MUR).
<b>Destinatari/e</b>	Personale docente e T.A., componente studentesca, società civile di Enna.
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Presidente, Rettore, CUG, Direzione generale.
<b>Responsabili operativi</b>	Giunte dei Dipartimenti, Responsabili Uffici amministrativi, CUG, Prorettrice alle tematiche di genere
<b>Risorse finanziarie</b>	Da definire.
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Disseminazione di una campagna informativa su supporto fisico e telematico;</li> <li>2) Eventi culturali e divulgativi sui temi della violenza di genere nelle sue varie sfaccettature;</li> <li>3) Corso di formazione <i>on the job</i> di tutto il personale UKE;</li> <li>4) Seminari destinati a docenti e studenti inquadrabili nella Terza Missione e nelle azioni relative al PNRR-PCTO.</li> <li>5) Integrazione e modifica dell'attuale "Regolamento di Ateneo sul Riconoscimento dell'identità Alias".</li> </ol>
<b>Outcome</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Maggiore sensibilizzazione della comunità UKE sui temi della violenza di genere;</li> <li>2) Maggiore sensibilizzazione della comunità territoriale locale sui temi della violenza di genere;</li> <li>3) Accrescimento della consapevolezza professionale tra il personale TA in relazione alle molestie sessuali;</li> </ol>

	<p>4) Prevenzione della violenza di genere tra le nuove generazioni.</p> <p>5) Promozione di un clima lavorativo e relazionale maggiormente inclusivo.</p>
<b>Indicatori di valutazione</b>	<p>1) Almeno 20 cartelloni, 1000 brochure e 1000 visualizzazioni online della campagna;</p> <p>2) Numero di eventi realizzati (almeno 3) e completamento dei posti disponibili per i/le partecipanti agli eventi;</p> <p>3) Gradimento positivo del corso erogato al personale TA;</p> <p>4) Almeno 4 incontri con almeno 25 partecipanti nelle scuole;</p> <p>5) Inserimento del “Regolamento di Ateneo sul Riconoscimento dell’identità Alias” modificato e integrato nel sito internet d’Ateneo</p>
<b>Timeline</b>	Anni accademici 2023/24, 2024/25, 2025/26