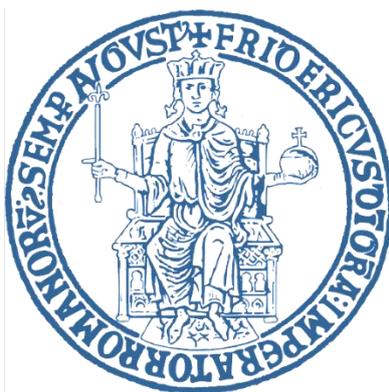


Università degli Studi di Napoli Federico II



Piano di Uguaglianza di Genere e Piano di Azioni Positive 2025-2027



INDICE

GRUPPO DI LAVORO

NOTA METODOLOGICA

INTRODUZIONE

**LE AZIONI DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE/PIANO DI AZIONI POSITIVE UNINA
PER AREE DI INTERVENTO**

Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali



GRUPPO DI LAVORO DEL BILANCIO DI GENERE

Il **Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2025-2027** è stato elaborato dal Gruppo di Lavoro del Bilancio di genere (BdG) e dal *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) di Ateneo, all'esito delle riflessioni e degli approfondimenti effettuati in sede di confronto con la *governance* di Ateneo.

Il gruppo di lavoro è così costituito:

- Antonella Liccardo – Delegata del Rettore al BdG, Presidente CUG dal 20 gennaio 2025
- Concetta Giancola – già Presidente CUG dal 2005 a gennaio 2025
- Anna Lisa Amodeo – Delegata del Centro di Ateneo di Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi)
- Carla Camerlingo – Delegata del Direttore Generale al BdG
- Claudia Caruso – Responsabile dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione (NdV)
- Paolo Ciarambino - Ufficio Programmazione economico – finanziaria e componente CUG
- Mariagloria Lapegna – Responsabile dell'Ufficio Gestione dati per supporto a VQR, Scheda unica Ricerca e Terza Missione, Politiche di Valutazione dell'Ateneo e Delegata dell'Area Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione
- Annalisa Pacelli - Responsabile Reparto Performance - U.O.P. e componente CUG
- Paola Paladino – Responsabile dell'Ufficio Formazione
- Maria Rosaria Petraglia – Responsabile dell'Ufficio Programmazione economico-finanziaria



NOTA METODOLOGICA

Il presente documento è stato redatto secondo le [Linee Guida della Commissione Europea](#) e tiene altresì conto del [Vademecum](#) per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* prodotto dalla CRUI.

Nel seguito, il Piano di Uguaglianza di Genere ed il Piano delle Azioni Positive sono denominati con gli acronimi GEP/PAP.

Il documento riporta le schede delle azioni programmate, raccolte secondo il criterio delle AREE di intervento individuate dalla Commissione Europea:

Area 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le azioni riconducibili a più aree distinte sono state raggruppate secondo l'area prevalente, indicando eventuali aree secondarie di pertinenza attraverso appositi *flag* nella corrispondente scheda.

Per facilitare una rilettura delle azioni predisposte in base al criterio dei destinatari degli interventi, per le schede delle azioni del GEP/PAP è stato adottato un codice di colori che consente di distinguere rapidamente i principali diretti destinatari dell'azione. In particolare

- Schede Arancioni: azioni destinate alla componente studentesca.
- Schede Verdi: azioni destinate al personale docente e ricercatore.
- Schede Gialle: azioni destinate al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale.
- Schede Blu: azioni destinate a tutta la comunità universitaria.

Le azioni da mettere in campo, in ciascuna area di intervento, sono corredate dall'individuazione dei responsabili istituzionali, dei destinatari diretti, delle risorse umane coinvolte, specificando – laddove già stimabili - il numero di ore/persona



necessarie per la specifica azione e le risorse finanziarie. Infine, sono stati individuati indicatori di risultato sostenibili, temporalmente definiti e misurabili.

Nel presente documento sono state infine inserite azioni relative a progetti connessi alla parità di genere, al contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, finanziati con bandi competitivi (GEDI, GECO, SULIEIA).

Le azioni sono concepite per essere realizzate nel corso del triennio, con declinazione di target annuali 'a scorrimento': in ottica di accountability e di trasparenza, lo stato di avanzamento è monitorato anno per anno, con pubblicazione sul Portale di Ateneo (sez. Parità di genere) dei principali risultati conseguiti. All'esito dei monitoraggi, è fatta riserva di assestamento in caso di sopravvenuta impossibilità di conseguimento dei target, di necessità di adeguamento a circostanze non prevedibili o di opportunità di migliorare la sostenibilità/l'impatto delle azioni.

Il testo è stato redatto adoperando un linguaggio inclusivo. Tuttavia, in alcuni casi funzioni/professionalità sono state declinate al maschile, in adesione alla terminologia utilizzata in atti ufficiali.



INTRODUZIONE

L'Università degli Studi di Napoli Federico II ha avviato, da alcuni anni, un processo strutturato di integrazione della prospettiva di genere nelle proprie pratiche istituzionali, nelle azioni programmatiche, nella documentazione ufficiale e nelle scelte strategiche. Tale percorso si è concretizzato attraverso l'adozione del ciclo del Bilancio di Genere (BdG), inteso quale strumento essenziale del *gender mainstreaming*, finalizzato alla promozione dell'uguaglianza di genere, tanto sul piano formale quanto su quello sostanziale, all'interno della comunità accademica.

Il presente GEP/PAP, valido per il triennio 2025-2027, è parte integrante di tale ciclo ed assolve alla fase programmatica, definendo gli obiettivi di parità, nonché le relative azioni da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione personale e professionale di uomini e donne in Ateneo.

In considerazione della sovrapponibilità di buona parte degli ambiti di interesse e pianificazione, il GEP ed il PAP sono stati fusi e sincronizzati¹ in un unico documento, con il fine di incentivare il dialogo tra organi di Ateneo e l'ecosistema di organismi, strutture e soggetti istituzionali coinvolti, oltre che di semplificare ed ottimizzare il processo di approvazione e di successiva attuazione, in ossequio alla traiettoria strategica *Semplificazione ed Università agile* (Piano Strategico di Ateneo 2021-26).

Il presente documento di pianificazione è stato dunque elaborato sulla base di

1. risultanze dell'analisi di contesto realizzata attraverso il [terzo BdG](#) dell'Ateneo federiciano, approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza di dicembre 2024 e dell'esperienza di implementazione del precedente GEP 2022-2024;
2. analisi dello stress lavoro correlato;
3. esperienze maturate in seno al Comitato Unico di Garanzia e allo Sportello di Ascolto;
4. ascolto della comunità universitaria.

¹ Come, peraltro, suggerito dalle linee guida CRUI in materia. Nel rispetto dell'art. 48 d. lgs. 198/2006, il GEP/PAP sarà sottoposto all'approvazione del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo.



1. Risultanze del III Bilancio di genere e dell'implementazione del GEP 2022-24

Dall'analisi del Bilancio di genere 2024 emergono alcuni segnali positivi sulla riduzione della segregazione di genere all'interno dell'Ateneo nell'arco dell'ultimo triennio.

Per quanto concerne la componente studentesca si rileva una riduzione della segregazione orizzontale e un aumento dei corsi neutri rispetto al genere. Tuttavia, persistono forti squilibri in settori strategici come l'ICT, dove la presenza femminile resta sotto il 10%. Con il precedente GEP era stata istituita una misura di tassazione agevolata per i corsi segregati per gli a.a. 2024-25 e 2025-26, con una riduzione del 40% delle tasse universitarie per studenti e studentesse del genere sottorappresentato iscritti ai primi tre anni di 8 corsi di laurea con maggiore divario di genere. Nel quadro di una più ampia politica complessiva, mirata a mantenere delle azioni costanti per almeno un triennio così da poter monitorare gli effetti delle specifiche misure in un sistema consolidato nel tempo, la stessa azione (azione 19) viene estesa al prossimo triennio, con l'impegno di ottimizzare la partecipazione attiva dei CdS coinvolti nelle misure di contribuzione studentesca agevolata.

Il presente GEP/PAP prevede inoltre che si approfondisca il ruolo degli stereotipi di genere nel condizionare l'identità disciplinare di studenti e studentesse, attraverso il progetto GEDI, finanziato attraverso i fondi di ricerca di Ateneo.

Si è inoltre ritenuto opportuno riproporre l'azione relativa all'analisi della opinione degli studenti e delle studentesse, alla luce dell'iniziativa intrapresa dall'Ateneo, tramite la Commissione di Senato Accademico, di progettazione della nuova procedura della rilevazione, la cui implementazione è prevista a partire dall'a.a. 2025/2026. Tale iniziativa ha sviluppato una nuova struttura del questionario, più articolata, e anche la possibilità di includere quesiti aggiuntivi specifici, per tener conto delle specificità delle varie sedi di Ateneo. Diventa quindi più rilevante soffermarsi sulle differenziazioni tra le valutazioni delle varie dimensioni rilevate, rispetto al livello medio espresso.

Per il personale docente e ricercatore si rilevano senz'altro progressi nel reclutamento femminile, con una maggioranza femminile tra gli RTD A e un aumento del 4,5% tra gli RTD B. Cresce anche la presenza delle donne nei ruoli apicali, con un +4% nella docenza di I fascia. Tuttavia, permangono forti forme di segregazione, soprattutto nelle discipline STEM, dove la presenza femminile nei livelli più alti resta estremamente bassa, fino al 2% in alcune aree.

Tra le azioni presenti nel precedente GEP (azione 16 GEP 2022-24) e riproposte nell'attuale programmazione 2025-27 per l'equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, vi è il programma Athena mentoring per giovani ricercatori e ricercatrici RTDA (azione 17). Tale programma ha permesso nel corso del precedente



triennio di attivare percorsi di riflessività sulla costruzione delle carriere accademiche e di ricerca e sulla rilevanza della dimensione di genere in tali processi. Sebbene gli obiettivi del programma non siano sostanzialmente variati, lo schema di mentoring è stato recentemente rivisitato per poter rispondere alle trasformazioni dei percorsi di ricerca introdotte dalla recente riforma universitaria (disegno di legge 1240 del 2024). Prosegue la raccolta dati con disaggregazione di genere per i progetti di ricerca (azione 18), che dal 2026 dovrebbe avvalersi di un nuovo *tool* integrato con il Catalogo della ricerca IRIS. Lo scopo è disporre di un quadro il più possibile ampio e dettagliato della distribuzione dei finanziamenti per la ricerca distinti per genere del responsabile scientifico, al fine di programmare, laddove possibile, interventi che favoriscano equilibrio di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca.

La formazione sugli *unconscious bias* per i/le componenti di commissione di concorso (azione 17 del GEP 2022-24), mirata ad incrementare la consapevolezza sui pregiudizi di genere impliciti che possono intaccare l'oggettività della valutazione, è stata fruita nello scorso triennio prioritariamente dal personale TAB e dirigenziale. Si rende dunque necessario riproporre l'azione con l'obiettivo di assicurare una maggiore fruizione anche da parte del personale docente e ricercatore, la cui partecipazione alle iniziative formative in materia resta al momento molto limitata (azione 15 del presente GEP/PAP).

Ulteriori azioni come le Borse per Ricercatrici in maternità (Azione 16), sono state ulteriormente rafforzate con l'aumento delle risorse disponibili e delle borse erogabili, rispetto al precedente triennio.

Dall'analisi dei dati relativi al regime di impegno ed alle assenze dal servizio del **personale tecnico amministrativo e bibliotecario (PTAB)**, emerge ancora con chiarezza che il carico del lavoro di cura familiare continua a gravare prevalentemente sul personale di genere femminile. A titolo esemplificativo si consideri il caso del congedo parentale facoltativo che, a fronte di una maggior presenza di lavoratori maschi nel PTAB, resta un istituto prettamente 'riservato' al personale di genere femminile. Tali considerazioni, unitamente a quelle emerse dall'analisi dello stress lavoro correlato e dall'ascolto della comunità accademica sono alla base delle azioni programmate per il personale TAB (si vedano i punti 2 e 4).

Nel precedente GEP, in un'ottica di trasparenza e responsabilità, è stata istituita una sezione del portale di Ateneo dedicata alla parità di genere, quale strumento fondamentale per diffondere contenuti mirati e promuovere una cultura delle pari opportunità. Con il nuovo GEP/PAP, si è inteso potenziare ulteriormente l'accessibilità alle informazioni, rendendo disponibile alla comunità universitaria e agli stakeholder



esterni un quadro completo, navigabile e costantemente aggiornato dei dati sulla parità di genere, grazie all'implementazione della *Dashboard* CINECA integrata con i dati del Bilancio di genere (Azione 7).

In merito all'area 2 del GEP relativa all'equilibrio di genere negli organi di governo, è da evidenziare innanzitutto che nell'ultimo triennio il Senato Accademico è stato chiamato ad una intensa attività di aggiornamento dei Regolamenti di Ateneo, tra i quali il Regolamento Didattico di Ateneo con l'annessa "Carta dei diritti e dei doveri degli studenti", il Regolamento per il Finanziamento della Ricerca di Ateneo, il Regolamento di organizzazione e funzionamento dei Dipartimenti, il Regolamento del Dottorato di Ricerca, il Regolamento per l'iscrizione a tempo parziale degli studenti, il Regolamento per la disciplina del reclutamento dei ricercatori a tempo determinato in tenure track, il Regolamento per il conferimento di Contratti di ricerca e il Regolamento per l'istituzione e il conferimento di borse di ricerca; inoltre sono state approvate importanti linee guida, come quelle per la Rilevazione dell'Opinione degli Studenti e per la Rilevazione dell'Opinione dei Dottorandi o anche per l'istituzione dei percorsi Minor nell'ambito dei Corsi di Studio. In questo quadro è stata data sempre grande attenzione alle problematiche connesse tra l'altro al benessere lavorativo e alle pari opportunità del personale e degli studenti. Facendo seguito a quanto previsto nel precedente GEP, le Commissioni del Senato hanno ulteriormente condotto un'analisi di alcuni regolamenti di Ateneo circa gli strumenti da poter mettere in campo per poter migliorare l'equilibrio di genere negli organi dell'Ateneo. In questo nuovo triennio, tenendo anche conto della necessità di approfondimenti normativi emersa nel precedente triennio, si intende proseguire questa azione, con un'ottica più ampia rispetto all'intero assetto regolamentare dell'Ateneo, guardando non solo agli organi dell'Ateneo ma anche, a commissioni, gruppi di lavoro, organismi e tenendo fermo l'obiettivo di migliorare in questi contesti la rappresentatività del genere meno rappresentato.

Nell'ottica di adempiere alle richieste della Commissione Europea volte a rafforzare l'introduzione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della ricerca, nel presente GEP/PAP, oltre a riproporre il Premio annuale per la miglior tesi di laurea, dottorato, scuola di specializzazione, master (azione 20), è stata prevista l'organizzazione di programmi di lezione ed eventi finalizzati proprio a promuovere le molteplici forme nelle quali è possibile declinare la dimensione di genere nella didattica e nella ricerca (azione 23).

Il terzo Bilancio di genere dell'Ateneo contiene il primo esercizio di riclassificazione del bilancio in ottica di genere, realizzato nell'ambito del progetto nazionale promosso da CRUI e CINECA. L'implementazione ha riguardato sia il bilancio preventivo che quello consuntivo 2023, e ha previsto un complesso lavoro di disambiguazione delle voci



contabili non immediatamente riconducibili a una delle categorie previste. L'analisi ha messo in luce che una quota significativa di voci ambigue non è stata correttamente classificata all'origine, evidenziando l'importanza di una formazione mirata per il personale coinvolto nelle procedure contabili, al fine di rendere più efficace e strutturata la futura applicazione del bilancio di genere (azione 10).

Ampio spazio viene inoltre dedicato alle attività di formazione e sensibilizzazione rivolte a tutta la comunità accademica, nonché a stakeholder esterni, attraverso gli interventi nelle scuole (Azioni 9, 24, 26).

Il ciclo del bilancio di genere infine viene confermato per il triennio 2025-27 con i consueti monitoraggi in itinere e a chiusura del triennio, come previsto dal ciclo del bilancio di genere (Azione 11).

2. Analisi dello stress lavoro correlato

Al fine di ottemperare agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008, Testo Unico in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, nel 2024 è stata completata ampia parte della valutazione dello stress lavoro-correlato presso i Dipartimenti Universitari e le Aree dell'Amministrazione Centrale, applicando la metodologia INAIL sulla base delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro e delle Linee Guida INAIL del 2017.

La valutazione è stata gestita dal Gruppo di Coordinamento della valutazione (GdC) costituito dal Datore di lavoro (DL) o persona delegata in raccordo con i preposti, RLS, RSPP, ASPP e MC²e da psicologi del Dipartimento di Sanità Pubblica a cui, in collaborazione con l'RSPP, è stato affidato il coordinamento del processo valutativo.

A valle di una valutazione preliminare effettuata presso 20 Dipartimenti Universitari (esclusi quelli di area medica) e l'Amministrazione Centrale, sono emerse alcune criticità legate alla comunicazione interna e alla coesione dei gruppi di lavoro. Per questo motivo, viene programmata come azione prioritaria da condurre in via sperimentale nel prossimo triennio, l'implementazione di strumenti per il monitoraggio delle riunioni organizzative e la formazione dei dirigenti e dei Responsabili di unità organizzative su pratiche di *team building*. Questa scelta mira a rafforzare l'inclusione e il coinvolgimento del personale nella vita lavorativa, promuovendo un clima organizzativo più partecipativo e collaborativo, in grado di ridurre i fattori di rischio psicosociale evidenziati dalla valutazione.

L'analisi dello *stress lavoro correlato* ha suggerito la configurazione dell'azione n. 6.

² DL: datore di Lavoro

RLS: Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza

RSPP: Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione

ASPP: Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione

MC: Medico competente





3. Esperienza maturata dal Comitato Unico di Garanzia e dallo Sportello di ascolto

L'ascolto ed il confronto con la Presidente ed i/le componenti del Comitato Unico di Garanzia già in carica³ e con le componenti dello Sportello di Ascolto hanno consentito di tesaurizzare l'esperienza maturata e di individuarne punti di forza e criticità. Previo ulteriore confronto con la *governance*, è stato avviato il percorso per la costituzione di un Ufficio di Supporto dedicato, primariamente con funzioni di interfaccia con le Aree/Uffici dell'Amministrazione, di ausilio allo sportello di ascolto e con competenza sullo stress lavoro correlato.

Inoltre, si è riscontrata la necessità di rendere più capillare la comunicazione, di rafforzare la percezione della 'presenza' degli organismi già esistenti e dei servizi resi alla Comunità Universitaria e di arricchire la costellazione di organi ed organismi già operanti.

Il confronto con il Comitato Unico di Garanzia già in carica e con le componenti lo Sportello di ascolto ha contribuito a suggerire la configurazione delle azioni 1, 25, 26, e all'istituzione di figure di Referenti di parità e benessere nel personale tecnico amministrativo (azione 8).

Al fine di gestire in modo più razionale le segnalazioni che pervengono allo sportello d'ascolto che riguardano istanze della componente studentesca relative alle attività didattiche — ma non rientranti nelle competenze della Consigliera di Fiducia, secondo quanto previsto dal Codice di Condotta di Ateneo — si è ritenuto opportuno inserire un'azione (Azione 12) volta a valutare l'opportunità di prevedere l'ulteriore figura del del/della Garante degli Studenti e delle Studentesse.

4. Ascolto della Comunità Universitaria

In occasione dell'evento 'Atelier dell'inclusione di genere', cui ha partecipato il personale TAB in misura maggioritaria rispetto al numero totale dei/delle presenti, è stato somministrato un sondaggio incentrato sulla rilevazione dei bisogni percepiti, con domande differenziate per studenti, docenti, personale TA. Le risposte — in numero di 136 — sono state fornite in misura quasi totalitaria da **personale TA** (91,2%) e da rispondenti di genere F (66,9%). In ordine ai bisogni percepiti ed agli ambiti di intervento si segnalano:

- Spazi comuni per pausa pranzo/recupero psico-fisico (63,2%)
- Lavoro agile (55,6%)
- Ampliamento della flessibilità (40,6%)

³ Fino al mese di novembre 2024. Di seguito, all'esito delle elezioni svoltesi il 17-18 novembre, è stata rinnovata la composizione del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo e nominata la nuova Presidente.



- Misure di sostegno alla genitorialità (70,7%)
- Attività sociali, culturali, sportive (53,4%)
- Misure di sostegno per familiari non autosufficienti (41,4)
- Sostegno per l'iscrizione all'Università per figli/e dei dipendenti (40,6%)

Le risposte 'libere' confermano l'esigenza percepita di occasioni, ambienti e spazi in cui lavorare e 'fare Comunità', oltre che di misure che amplino la flessibilità (oraria, settimanale, mensile) in favore della conciliazione e dell'equilibrio vita/lavoro. È fortemente percepita anche la necessità di ascolto attivo e di supporto, e di migliore comunicazione degli strumenti/servizi già offerti.

Ulteriormente, dalla consultazione della Relazione sulla Performance 2024⁴ – sezioni. Il lavoro agile in Ateneo e Ascolto dell'Utenza, Indagine sul benessere organizzativo – è emersa l'opportunità (con particolare riferimento alla componente PTA) di rafforzare/introdurre misure di miglioramento del clima organizzativo e della conciliazione vita-lavoro.

L'ascolto della Comunità universitaria ha contribuito a suggerire la configurazione delle azioni 1, 2, 3, 4, 5.

⁴ Al momento in cui si scrive, la Relazione è stata sottomessa al Consiglio di Amministrazione di Ateneo ed al Nucleo di Valutazione ai fini della sua approvazione e validazione.

Area 1: Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

| AZIONE N. 1 | Istituzione Ufficio per il Benessere del personale, di Supporto al CUG e allo sportello di ascolto | | | | |
|----------------------------|--|---|----|--|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Supporto alla promozione della cultura del benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni di genere, promozione delle pari opportunità | | | | |
| Azione | Istituzione di un <i>Ufficio per il benessere del personale e il supporto al CUG e allo sportello d'ascolto</i> , presso un'Area dell'Amministrazione centrale di Ateneo. | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca, <i>Stakeholder</i> esterni | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore Generale; Dirigenti delle Aree Organizzazione e Sviluppo, Risorse umane, Prevenzione e protezione; Presidente CUG; Consigliera di fiducia | | | | |
| Risorse Umane | n. 3 unità di personale t.a. | | | | |
| Risorse Finanziarie | Bilancio di Ateneo | | | | |
| Outcome | Incremento delle azioni di Ateneo per la promozione della cultura del benessere organizzativo, il contrasto alle discriminazioni di genere, la promozione delle pari opportunità, la valutazione stress lavoro-correlato e l'attuazione di misure migliorative | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento I2= n. report sulle azioni di supporto attuate | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= Istituzione dell'Ufficio, con individuazione delle risorse umane e delle competenze necessarie I2= 1 | I1= eventuale integrazione/revisione delle competenze, a valle del I periodo di funzionamento dell'Ufficio I2= 1 | | I1= eventuale integrazione/revisione delle competenze, a valle del II periodo di funzionamento dell'Ufficio I2= 2 | |





| AZIONE N. 2 Spazi comuni per recupero psico-fisico per il personale | | | | | |
|--|--|--|----|--|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Promozione del benessere psico-fisico del personale | | | | |
| Azione | Predisposizione di spazi comuni per il pranzo e per il recupero psico-fisico | | | | |
| Destinatari diretti | Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore generale, Dirigente Area Edilizia, Dirigente Area Prevenzione e Protezione | | | | |
| Risorse Umane | Da definire in sede di studio di fattibilità/progettazione | | | | |
| Risorse Finanziarie | Da definire in sede di studio di fattibilità/progettazione | | | | |
| Outcome | Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo | | | | |
| Indicatori di risultato | <ul style="list-style-type: none"> • I1 = stato di avanzamento • I2= n. Spazi realizzati | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= studio di fattibilità (avvio) | I1= progettazione di almeno 2 spazi in distinte aree geografiche | | I1= progettazione ulteriori spazi I2= almeno 2 spazi realizzati | |



| AZIONE N. 3 | Ampliamento e ottimizzazione delle misure di conciliazione vita-lavoro | | | | |
|----------------------------|---|--------------|----|--|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Migliorare le misure di conciliazione vita-lavoro | | | | |
| Azione | A) Monitoraggio del lavoro agile B) Definizione di possibili aree di miglioramento e studio di fattibilità/parere su nuove ipotesi di flessibilità e sulla semplificazione dell'accesso ad istituti di conciliazione | | | | |
| Destinatari diretti | Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore generale, Presidente CUG | | | | |
| Risorse Umane | Comitato Unico di Garanzia – Personale dei competenti Uffici/Aree dirigenziali di Ateneo | | | | |
| Risorse Finanziarie | Da definire in sede di studio di fattibilità/progettazione | | | | |
| Outcome | Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo | | | | |
| Indicatori di risultato | <ul style="list-style-type: none"> • I1 = n. report di monitoraggio/anno • I2 = stato di avanzamento | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1=almeno 1 | I1= almeno 1 | | I1= almeno 1 I2=Progetto di miglioramento e studio di fattibilità | |





| AZIONE N. 4 | Supporto alla genitorialità | | | | |
|----------------------------|---|----|----------------------------|----------------------------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare | | | | |
| Azione | a) Progetto pilota di campo estivo per figlie/i di dipendenti. b) Azioni di supporto alla fruizione dei Congedi parentali da parte dei padri attraverso: - aggiornamento di materiale informativo giuridico-procedurale sulla misura (ove necessario, a seguito di innovazioni normative/organizzative) - formazione di dipendenti 'facilitatori' che assistano i colleghi nell'accesso ai congedi (referenti pta, vedi scheda n. 8) -realizzazione di statistiche interne annuali di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore generale, Presidente CUG, Direttore Centro Musei delle Scienze Naturali e Fisica, Direttore Dipartimento di Agraria, Direttore Orto Botanico | | | | |
| Risorse Umane | 1 unità di personale tecnico-amministrativo afferente all'ufficio per il benessere del personale e il supporto al CUG (vedi scheda 1) | | | | |
| Risorse Finanziarie | Da definire in sede di progettazione | | | | |
| Outcome | Ampliamento delle misure di supporto al personale per la genitorialità, della consapevolezza degli strumenti esistenti per la conciliazione tra lavoro e genitorialità e delle modalità per usufruirne. | | | | |
| Indicatori di risultato | <ul style="list-style-type: none"> • I1= stato di avanzamento • I2= campi estivi attivati • I3= Azioni di supporto realizzate • I4 = n. report/anno di monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | 2027 | |
| Target | I1= Studio di fattibilità per la realizzazione di un progetto di campo estivo per i figli di dipendenti presso la sede di Agraria/polo museale/orto botanico | | I2 ≥ 1 I3= SI I4 ≥ 1 | I2 ≥ 1 I3= SI I4 ≥ 1 | |

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
 AMMINISTRAZIONE CENTRALE
 allegato al PG/2025/0129657 del 25/09/2025



| AZIONE N. 5 | Servizi di welfare | | | | |
|----------------------------|--|----|------------------------------|----|------------------------------|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Iniziative finalizzate ad erogare nuovi servizi di welfare | | | | |
| Azione | A) Progettazione, realizzazione e pubblicizzazione di nuovi servizi di welfare per il personale di Ateneo (convenzioni per attività culturali, sportive e per la mobilità) B) Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei/delle dipendenti di Ateneo e del livello di soddisfazione per genere | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore generale, Presidente CUG | | | | |
| Risorse Umane | Personale dirigenziale e tecnico-amministrativo delle Aree coinvolte | | | | |
| Risorse Finanziarie | Da definire nel 2025, in sede di progettazione | | | | |
| Outcome | Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo | | | | |
| Indicatori di risultato | <ul style="list-style-type: none"> I1=n. aggiornamenti/anno della pagina del sito web di Ateneo dedicata alle iniziative ed agevolazioni per la Comunità universitaria attive e progettate I2= n./anno di sondaggi del livello di soddisfazione complessiva del personale dipendente e del livello di soddisfazione per genere I3= % dipendenti complessivamente soddisfatti/e rispetto al totale dei/delle partecipanti al sondaggio | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1 ≥ 1 I2 ≥ 1 I3 ≥ 55% | | I1 ≥ 1 I2 ≥ 1 I3 ≥ 58% | | I1 ≥ 1 I2 ≥ 1 I3 ≥ 60% |



| AZIONE N. 6 | Implementazione dei processi partecipativi | | | | |
|----------------------------|--|----|--------------|----|--------------|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Iniziative finalizzate ad implementare la partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi | | | | |
| Azione | A) Monitoraggio dei processi partecipativi introdotti nelle singole unità organizzative B) Interventi formativi per favorire il lavoro di gruppo e la partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore generale, Presidente CUG, Dirigente Area prevenzione e protezione | | | | |
| Risorse Umane | Personale dirigenziale e tecnico-amministrativo | | | | |
| Risorse Finanziarie | Da definire nel 2025, in sede di progettazione | | | | |
| Outcome | Implementare i processi partecipativi al fine di migliorare la motivazione al lavoro, fornendo strumenti per facilitare il <i>team building</i> | | | | |
| Indicatori di risultato | <ul style="list-style-type: none"> • I1= stato di avanzamento • I2= n. report di analisi periodica delle modalità di gestione delle risorse umane e delle azioni introdotte dalle singole unità organizzative per favorire la partecipazione • I3= n. iniziative formative/azioni pianificate per Dirigenti e Responsabili di unità organizzative per favorire la partecipazione dei lavoratori | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1=Pianificazione del report I3=1 | | I2=1 I3=1 | | I2=1 I3=2 |



| AZIONE N. 7 | Dashboard di indicatori di parità nella sezione del portale UNINA "Pari opportunità e parità di genere" | | | | |
|----------------------------|--|----|--|----|--|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Obiettivo/i | Diffusione contenuti e azioni parità; Trasparenza | | | | |
| Azione | Implementazione della <i>Dashboard</i> di indicatori di parità CINECA, navigabile autonomamente da parte dell'utenza, nella apposita sezione del Portale | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca, <i>Stakeholder</i> esterni | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Coordinatrice gruppo di lavoro del BdG | | | | |
| Risorse Umane | Personale CSI e componenti gruppo BdG | | | | |
| Risorse Finanziarie | 30.000 euro (dal progetto SULIEIA – Azione n.23) | | | | |
| Outcome | Messa a disposizione degli stakeholder, in un'ottica di maggiore trasparenza e accountability, dei dati relativi alla parità di genere in Ateneo | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1= Realizzazione Tecnica | | I1= messa in esercizio della <i>Dashboard</i> nel Portale di Ateneo. | | I1= monitoraggio del numero di visitatori attraverso strumenti di <i>analytics</i> |



| AZIONE N. 8 | Nomina di referenti e commissioni di parità nelle strutture di Ateneo | | | | |
|----------------------------|---|--|----|------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Obiettivo/i | Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa | | | | |
| Azione | <p>Istituzione di una rete sempre più capillare di diffusione delle politiche di genere e di benessere nell'Ateneo.</p> <p>A) nomina di ulteriori Referenti per il personale docente e ricercatore.</p> <p>B) Nomina di Referenti per il personale TAB</p> <p>C) Istituzioni di commissioni di parità di Scuola, per il raccordo con il CUG e Gruppo di Lavoro del Bdg.</p> | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Direttore generale, Presidenti di Scuola, Direttori/Direttrici dei Dipartimenti | | | | |
| Risorse Umane | Presidenti delle Scuole quali strutture di raccordo e Direttori/Direttrici dei Dipartimenti | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Creazione di una rete interna delle strutture dell'Ateneo per il raccordo delle procedure promosse a garanzia delle pari opportunità e del benessere lavorativo | | | | |
| Indicatori di risultato | <p>I1= percentuale di Strutture di Ateneo dotate di Referenti di parità per il personale docente e ricercatore</p> <p>I2= percentuale di aree geografiche dotate di Referenti di parità per il personale TAB</p> <p>I3= numero di commissioni di Ateneo istituite presso le Scuole</p> | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1=100% Scuole e Dipartimenti I2= 50% aree geografiche I3= 2 | I2=100% aree geografiche (n. 1 referente per area) I3=3 | | I3=4 | |



| AZIONE N. 9 | Formazione della comunità accademica su tematiche di genere | | | | |
|----------------------------|---|----|------------------------|----|---|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Obiettivo/i | Diffusione della cultura di genere in Ateneo. Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere, con particolare riguardo ai meccanismi che generano disparità all'interno delle università e alle discriminazioni basate sullo stigma sessuale e di genere | | | | |
| Azione | A) Ulteriore diffusione del MOOC "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" su Federica web learning. B) Ulteriori azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione sullo stigma sessuale e di genere | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Prorettrice, Presidente CUG, Direttrice del Centro SInAPSi; Responsabile Scientifica della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze di SInAPSi, Dirigente dell'Area Organizzazione e Sviluppo | | | | |
| Risorse Umane | Personale t.a. dell'Ufficio formazione; Staff della Sezione Anti-Discriminazione e Cultura delle Differenze: 1 Psicoterapeuta, 4 Psicologhe e 1 Borsista, Staff Federica Web Learning | | | | |
| Risorse Finanziarie | 3000 | | | | |
| Outcome | Aumento della consapevolezza sulle tematiche di genere e dei meccanismi di discriminazione legati allo stigma sessuale e di genere. Diffusione della conoscenza delle diverse forme di discriminazioni e comportamenti violenti che possono intervenire nella vita privata e lavorativa degli individui. Diffusione della conoscenza dei meccanismi che generano disparità all'interno delle università. Adozione di un corretto linguaggio di genere in tutti gli atti di Ateneo. | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= n. di persone appartenenti alla Comunità universitaria che fruiscono di almeno un'iniziativa formativa I2=n. iniziative/azioni formative/informative realizzate I3= stato di avanzamento | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1=400 I2=n. 1/anno | | I1=400 I2=n. 1/anno | | I1=400 I2= n. 1/anno I3= Aggiornamento MOOC |



| AZIONE N. 10 | Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere | | | | |
|----------------------------|--|----|--|----|--|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Ottimizzazione della procedura di analisi di genere degli impegni economico-finanziari dell'Ateneo in ottica di genere allo scopo di quantificare l'impegno rispetto alla parità e verificare l'adeguatezza dell'allocazione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità | | | | |
| Azione | Formazione del personale dedicato Predisposizione circolare contenente istruzioni operative per il PTA Pubblicazione di materiale formativo/informativo su sezione sito web | | | | |
| Destinatari diretti | RPC e Capi degli Uffici Contabilità | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Capo dell'Ufficio Programmazione Economico-Finanziaria - Area Bilancio e Finanza | | | | |
| Risorse Umane | Responsabili Processi Contabili dei 26 Dipartimenti, N.5 Unità degli Uffici Contabilità e N.3 Unità dell'Ufficio Programmazione Economico Finanziaria (personale tecnico-amministrativo) | | | | |
| Risorse Finanziarie | Costo della formazione in base al numero di ore erogate nel periodo di riferimento | | | | |
| Outcome | Capacità di trattare i dati contabili in un'ottica di genere da parte del personale addetto alla contabilizzazione | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento I2= percentuale di Risorse Umane formate I3= U.O. e Strutture di Ateneo che utilizzano e implementano la procedura | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1= Pianificazione delle attività formative (ore formative/circolari/material e informativo) | | I1= Erogazione delle attività formative I2= 50% delle Risorse umane | | I1= Erogazione delle attività formative I2= 100% delle Risorse umane I3= Area Bilancio (Amministrazione Centrale) e tutti i Dipartimenti di Ateneo |



| AZIONE N. 11 | Monitoraggio dati e Bilancio di genere dell'Ateneo | | | | |
|----------------------------|--|----|--|----|---|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Obiettivo/i | Rafforzamento della cultura di genere nell'Ateneo | | | | |
| Azione | Monitoraggio annuale di alcuni indicatori di parità individuati nel Terzo Bilancio di Genere. Redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese | | | | |
| Destinatari diretti | Comunità universitaria | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Coordinatrice del gruppo di lavoro del BdG | | | | |
| Risorse Umane | 5 unità di personale tecnico-amministrativo 1 Dirigente 3 unità di personale docente e ricercatore | | | | |
| Risorse Finanziarie | 3000 euro per pubblicazione | | | | |
| Outcome | Quantificazione dello stato della parità di genere nell'Ateneo attraverso l'analisi della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ateneo e della diversa partecipazione di donne e uomini al governo dell'istituzione; monitoraggio delle azioni dell'Ateneo con valutazione dei diversi impatti su donne e uomini | | | | |
| Indicatori di risultato | <ul style="list-style-type: none"> I1= Monitoraggio annuale di alcuni indicatori di parità individuati nell'ultimo BdG di Ateneo, Approvazione e pubblicazione on line del Bilancio di genere I2= Presentazione del BdG ad opera dei/delle Referenti di parità nei singoli Consigli di Dipartimento | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1= 1 monitoraggio I2= almeno 6 Dipartimenti | | I1= 1 monitoraggio I2= almeno ulteriori 10 Dipartimenti | | I1= Approvazione e pubblicazione on line del Bilancio di genere I2= tutti i Dipartimenti |



| AZIONE N. 12 | Istituzione Garante degli studenti e delle studentesse | | | | |
|-----------------------------------|---|-----------------------------------|----|---------------------------------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | |
| Obiettivo/i | Valutare l'introduzione della figura del Garante degli studenti e delle studentesse | | | | |
| Azione | Studio di fattibilità delle modifiche regolamentari per valutare l'opportunità di introdurre la figura del Garante degli studenti e delle studentesse | | | | |
| Destinatari diretti | Componente studentesca | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Senato Accademico | | | | |
| Risorse Umane | Componenti della Commissione Didattica e della Commissione Statuto e Regolamenti del Senato Accademico | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Favorire il miglioramento della capacità di ascolto e degli interventi a tutela della componente studentesca | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= Stato di avanzamento | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= Inizio studio di fattibilità | I1= Termine studio di fattibilità | | I1= Elaborazione della proposta | |



| | | | | | |
|----------------------------|--|----|------|----|------|
| AZIONE N. 13 | Analisi della rilevazione delle opinioni della popolazione studentesca (art. 1, comma 2, Legge 370/99) sulle attività didattiche in un'ottica di genere. | | | | |
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | ✓ | |
| Obiettivo/i | Rilevare e caratterizzare per specifici cluster le esigenze espresse dalla componente studentesca, in un'ottica di intersezionalità di genere | | | | |
| Azione | Rielaborazione e analisi dei <i>data set</i> delle rilevazioni delle opinioni della popolazione studentesca (art. 1, comma 2, Legge 370/99) sulle attività didattiche per l'individuazione di specifici cluster, in ottica di genere | | | | |
| Destinatari diretti | Componente studentesca | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Capo dell'Ufficio Supporto al Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV) - Gruppo BdG | | | | |
| Risorse Umane | 1 unità di personale tecnico-amministrativo dell'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Opinioni su infrastrutture, organizzazione, attività didattica e suggerimenti di miglioramento, disaggregate per genere. | | | | |
| Indicatori di Risultato | I1=n. Report/anno da trasmettere al Nucleo di Valutazione come addendum alla relazione annuale dello stesso. | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1=1 | | I1=1 | | I1=1 |



Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|----|---|----|
| AZIONE N. 14 | Studio di fattibilità per proposte di modifica dei Regolamenti di Ateneo volte a promuovere il bilanciamento di genere | | | | |
| Area Tematica | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| | | ✓ | | | |
| Obiettivo/i | Promuovere la maggiore partecipazione del genere meno rappresentato agli organi dell'Ateneo | | | | |
| Azione | Studio di fattibilità per elaborare proposte di modifica dei Regolamenti di Ateneo che disciplinano la composizione e la nomina di commissioni, gruppi di lavoro, organi e organismi all'interno dell'Ateneo e delle sue Strutture, per verificare l'eventuale inserimento di disposizioni che favoriscano o migliorino la partecipazione del genere meno rappresentato | | | | |
| Destinatari diretti | Comunità universitaria | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Senato Accademico | | | | |
| Risorse Umane | Componenti Commissione Statuto e Regolamenti del Senato Accademico | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Favorire la partecipazione agli organi dell'Ateneo da parte del genere meno rappresentato | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= Analisi regolamenti/ Inizio studio di fattibilità per la modifica dei Regolamenti | I1= Termine studio di fattibilità per la modifica dei Regolamenti | | I1= Elaborazione delle proposte di modifica dei regolamenti | |



Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

| AZIONE N. 15 | Formazione specifica per commissioni di concorso e governance su <i>unconscious bias</i> | | | | |
|----------------------------|--|--------|----|--------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | ✓ | | |
| Obiettivo/i | Formazione specifica per commissioni di concorso e <i>governance</i> su <i>Unconscious bias</i> | | | | |
| Azione | Diffusione modulo aggiuntivo su " <i>Unconscious Bias</i> " sulla piattaforma Federica web-learning | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo, con priorità per i componenti delle commissioni di concorso | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Prorettrice, capi delle Aree coinvolte nelle procedure di reclutamento del personale di Ateneo e nella formazione | | | | |
| Risorse Umane | Personale tecnico-amministrativo delle Strutture di Ateneo che curano le procedure di reclutamento del personale e la formazione | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Aumentare la consapevolezza dell'esistenza di pregiudizi inconsapevoli legati al genere che possono condizionare le scelte delle commissioni di concorso per il reclutamento e le progressioni di carriera | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= percentuale di personale di Ateneo coinvolto nelle commissioni di concorso che fruisce della formazione | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1=20% | I1=25% | | I1=30% | |



| AZIONE N. 16 | Sostegno alle ricercatrici in maternità | | | | |
|----------------------------|--|----|--|----|---|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | ✓ | | |
| Obiettivo/i | Sostegno alle giovani ricercatrici durante e dopo il periodo di maternità | | | | |
| Azione | Procedura selettiva per l'assegnazione di un contributo a sostegno dell'attività di ricerca per le ricercatrici in maternità | | | | |
| Destinatari diretti | Ricercatrici in maternità | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Presidente CUG | | | | |
| Risorse Umane | 1 unità di personale tecnico-amministrativo; Commissione valutatrice per l'assegnazione del contributo. | | | | |
| Risorse Finanziarie | Almeno 25000 per anno | | | | |
| Outcome | Sostegno alla produttività scientifica. | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento I2= numero di iniziative di sostegno | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1= monitoraggio dell'iniziativa realizzata, come da Azione 18 dal GEP 2022-24 | | I2= almeno 1 sulla base degli esiti del monitoraggio | | I2=almeno 1 sulla base degli esiti del monitoraggio |



| | | | | | |
|-----------------------------------|---|----------------|-----------|----------------|-----------|
| AZIONE N. 17 | <i>Mentoring trasformativo Early careers</i> | | | | |
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | ✓ | | |
| Obiettivo/i | Implementazione di pratiche trasformative volte a una maggiore equità di genere nell'accademia, nella ricerca e nell'occupazione lavorativa; riduzione del divario di genere nel reclutamento accademico e nei contesti aziendali e professionali | | | | |
| Azione | Realizzazione di un progetto di <i>mentoring</i> trasformativo della durata di 18 mesi destinato a studenti/studentesse PhD. | | | | |
| Destinatari diretti | Studenti/studentesse PhD UNINA (<i>mentee</i>); Docenti tutor UNINA (mentori) e tutor aziendali | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Responsabile scientifico del progetto di <i>mentoring</i> dell'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca di UNINA | | | | |
| Risorse Umane | 3 mesi/persona (personale docente-ricercatore); 18 mesi/persona di personale reclutato. | | | | |
| Risorse Finanziarie | 30.000 euro (Dipartimento di Scienze Politiche) | | | | |
| Outcome | Riduzione della segregazione di genere nel reclutamento accademico Maggiore consapevolezza delle pratiche di genere responsabili degli effetti di segregazione Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella ricerca e nell'accademia. | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= numero di mentori partecipanti; I2= numero di <i>mentee</i> partecipanti | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | Attivazione del progetto I1=20 I2=20 | I1=20 I2=20 | | I1=20 I2=20 | |



| AZIONE N.18 | Sistema di raccolta dati con disaggregazione di genere per i progetti di ricerca | | | | |
|----------------------------|---|--|----|--|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | ✓ | | |
| Obiettivo/i | Promuovere l'equilibrio di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca. Promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca. | | | | |
| Azione | A) Configurazione del modulo IRIS AP, tool di raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi disaggregati per genere relativamente ai progetti di ricerca. B) Monitoraggio sulla distribuzione di genere dei progetti di ricerca per PI e risorse umane coinvolte. | | | | |
| Destinatari diretti | Personale docente e ricercatore | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Rettore/Delegati alla ricerca | | | | |
| Risorse Umane | 3 unità di personale tecnico-amministrativo | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Ottimizzazione del sistema di raccolta di dati disaggregati per genere relativi ai progetti di ricerca. Monitoraggio annuale delle differenze di genere nell'accesso ai finanziamenti per la ricerca. Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nei gruppi di ricerca che fruiscono di progetti finanziati. | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento I2= di monitoraggi/anno | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= Configurazione dell'applicativo | I1= Avvio della raccolta dati e del monitoraggio I2=1 | | I1= Raccolta dati e monitoraggio I2=1 | |



Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

| AZIONE N. 19 | Tassazione agevolata per gli studenti/studentesse nei corsi in cui risultano sottorappresentati/e | | | | |
|----------------------------|---|----|------|---|--|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | ✓ | |
| Obiettivo/i | Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio | | | | |
| Azione | <p>Azione 1. Applicazione di scontistica fino al 40% del contributo dovuto per gli studenti/studentesse con ISEE compreso fra 30001 e 34.000 € che siano in possesso dei requisiti di carriera per ottenere il contributo agevolato, del sesso sottorappresentato iscritti al I, II o III anno degli 8 corsi di laurea dell'Ateneo con la maggiore percentuale di divario di genere, fissata superiore all'80% [(4 corsi con sottorappresentazione del sesso maschile e 4 del sesso femminile) che abbiano le seguenti caratteristiche: - a) corsi di studio di primo ciclo o a ciclo unico; - b) corsi di studio aventi almeno 100 immatricolati.</p> <p>Azione 2. Partecipazione attiva dei CdS coinvolti nelle misure di contribuzione studentesca agevolata (avvio di azioni di sensibilizzazione negli eventi di orientamento e promozione dei CdS, questionari specifici agli studenti/studentesse coinvolti/e nella misura di tassazione agevolata, ecc.).</p> | | | | |
| Destinatari diretti | Componente studentesca | | | | |
| Responsabili Istituzionali | C.d.A. | | | | |
| Risorse Umane | Commissione Tasse Senato Accademico-C.d.A. | | | | |
| Risorse Finanziarie | | | | | |
| Outcome | Incremento delle iscrizioni di studenti/studentesse del genere sottorappresentato agli 8 corsi di studio dell'Ateneo nei quali è maggiormente presente un divario di genere fra gli iscritti e le iscritte. | | | | |
| Indicatori di risultato | Numero di studenti/studentesse del genere segregato per anno che fruiscono della misura di tassazione agevolata | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | Rilevazione del numero di studentesse/studenti del genere segregato potenziali fruitori della tassazione agevolata | | | 11 ≤ +5% rispetto al valore iniziale rilevato | 11 ≤ +10% rispetto al valore iniziale rilevato |



| | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|-----------|--|-----------|
| AZIONE N. 20 | Premio annuale per la migliore tesi di dottorato, master, specializzazione che includa la dimensione di genere | | | | |
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | ✓ | |
| Obiettivo/i | Inclusione delle tematiche di genere nei programmi di studio ed insegnamento | | | | |
| Azione | Premio annuale per la migliore tesi di master/dottorato di ricerca/specializzazione che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo | | | | |
| Destinatari diretti | Studenti/studentesse di dottorato, specializzazione e master | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Dirigente dell'Area Affari Generali e gestione documentale (cartacea ed informatica) | | | | |
| Risorse Umane | Commissione valutatrice Capo dell'Area e Capo dell'Ufficio che curano l'istruttoria per l'indizione delle procedure di selezione | | | | |
| Risorse Finanziarie | 2000 euro/anno | | | | |
| Outcome | Incremento progetti di ricerca e tesi relative alla gender equality | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= n. monitoraggi/anno I2= stato di avanzamento I3= n. iniziative/campagne di promozione (via canali istituzionali e social) | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= monitoraggio dell'iniziativa realizzata, come da Azione 27 dal GEP 2022-24 I2= Indizione della procedura per l'attribuzione di un premio di dottorato/scuola di specializzazione/master I3= almeno 5 per ciascun bando | I1= almeno 1 I2= Indizione della procedura per l'attribuzione di un premio di dottorato/scuola di specializzazione/master I3= almeno 5 per ciascun bando | | I1= almeno 1 I2= Indizione della procedura per l'attribuzione di un premio di dottorato/scuola di specializzazione/master I3= almeno 5 per ciascun bando | |



| AZIONE N. 21 | Progetto GEDI <i>Gender stereotypes, Disciplinary Identity and academic performance</i> | | | | |
|-----------------------------------|--|--|----|--|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | ✓ | ✓ | |
| Obiettivo/i | Esplorare il concetto di identità disciplinare includendo in un modello generale gli stereotipi di genere in qualità di precursori dell'identità disciplinare e delle variabili psicologiche e metacognitive che determinano il successo formativo in ambito accademico | | | | |
| Azione | Somministrazione e analisi di questionari sugli stereotipi di genere, l'identità disciplinare e variabile metacognitive (es. auto-efficacia) al fine di progettare moduli di orientamento. | | | | |
| Destinatari diretti | Componente studentesca universitaria dei corsi triennali | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Responsabili scientifiche del gruppo GEDI | | | | |
| Risorse Umane | 3 unità di personale docente e ricercatore | | | | |
| Risorse Finanziarie | 60000 euro (progetto finanziato dal Bando FRA) | | | | |
| Outcome | Modello teorico che fornirà la cornice per sviluppare interventi mirati a promuovere nelle scuole secondarie superiori e nelle università un orientamento alle carriere accademiche più inclusive dal punto di vista del genere, affrontando in particolare il ruolo degli stereotipi di genere al fine di costruire una più autonoma e consapevole identità disciplinare. Promozione di processi culturali ed organizzativi realmente inclusivi finalizzati alla costruzione di sistemi equi e paritari di educazione, formazione, studio, specializzazione e lavorativi. | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= stato di avanzamento I2= n. di studenti e studentesse coinvolti/e nell'indagine I3= n. di moduli di orientamento per scuola secondaria superiore e universitari | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= Messa a punto degli strumenti di misura (questionari) | I1= Somministrazione questionari e analisi dati I2=1000 | | I1=Progettazione dei moduli di orientamento I3= 4 | |



| AZIONE N. 22 | Progetto SULIEIA - Supporting Universities in digital transition, educational Innovation, & environment protection fostering the Launch of Italian Educational Institutions Abroad | | | | |
|-----------------------------------|---|---------------|----|--|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | ✓ | ✓ | |
| Obiettivo/i | Promuovere la parità di genere nei programmi educativi, nella ricerca e nell'innovazione. | | | | |
| Azione | Il pacchetto di lavoro specifico (WP4) del progetto SULIEIA è interamente dedicato alla parità di genere e alla promozione dei diritti e del benessere delle persone di tutti i generi. | | | | |
| Destinatari diretti | Università del Bacino del Mediterraneo e regione balcanica | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Delegata ai progetti ERASMUS | | | | |
| Risorse umane | 2 unità di personale docente e ricercatore, 1 borsista | | | | |
| Risorse Finanziarie | 10.000 euro (Risorse di progetto - finanziamento MUR) | | | | |
| Outcome | Monitoraggio della situazione relativa alle attività a supporto della parità di genere nelle università partner del progetto. Rafforzamento della consapevolezza, nelle università partner, dell'importanza di una analisi critica della dimensione di genere nell'ambito universitario e del valore dei processi di audit di genere. Formazione sullo sviluppo, l'implementazione, il monitoraggio e la revisione del Piano per l'Uguaglianza di Genere degli atenei partner | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= n. di eventi/ staff-week/scuole/workshop relativi alle tematiche di genere I2= n. di training session I3= n. di partecipanti agli eventi connessi al WP4 | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1=3 I3=350 | I1=1 I2= 3 | | n.v.: il progetto si conclude nel 2026 | |



| AZIONE N. 23 | Sui generis: didattica e ricerca sulla dimensione di genere dei saperi | | | | |
|-----------------------------------|---|-------------------------|----|-------------------------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | ✓ | |
| Obiettivo/i | Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca | | | | |
| Azione | Organizzazione di programmi di lezione ed eventi volti a promuovere le molteplici forme nelle quali si può declinare la dimensione di genere nella didattica e nella ricerca. Attivazione di sezioni online sui siti delle biblioteche UNINA per testi sul genere | | | | |
| Destinatari diretti | Componente studentesca, personale docente-ricercatore | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Responsabile scientifico dell'area Scienza e Società dell'Osservatorio di genere sull'università e la ricerca di UNINA | | | | |
| Risorse Umane | 4 mesi/persona | | | | |
| Risorse Finanziarie | 2000 euro | | | | |
| Outcome | Giornate di studio con presentazione dei lavori degli studenti | | | | |
| Indicatori di risultato | I1=n. di iniziative; I2=n. di tesi di laurea in cui è esplicitata la dimensione di genere; I3=n. di ricerche in cui è esplicitata la dimensione di genere; | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1=3 I2= 10 I3=10 | I1=3 I2= 10 I3=10 | | I1=3 I2= 10 I3=10 | |



Area 5: Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

| AZIONE N. 24 | Sensibilizzazione sugli stereotipi e sulla violenza di genere | | | | |
|----------------------------|---|----|--|----|--|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | | ✓ |
| Obiettivo/i | Diffusione della cultura di genere | | | | |
| | Eventi di sensibilizzazione su stereotipi e violenza di genere attraverso <ul style="list-style-type: none"> - <i>Gaming</i> (gioco da tavola LALEOLAB) - Incontri con le scuole anche attraverso protocollo di intesa con gli Enti locali (progetto "Coscienza Comune" Comune di Napoli) - Percorsi di competenze trasversali nelle scuole su tematiche di genere - Incontri co-organizzati con la componente studentesca universitaria - Incontri dedicati alla componente studentesca universitaria nell'ambito delle attività didattiche ordinarie - Incontri destinati alla Comunità universitaria | | | | |
| Destinatari diretti | Comunità universitaria, <i>stakeholder</i> esterni | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Presidente CUG, Consigliera di Fiducia | | | | |
| Risorse Umane | Componenti dello sportello di Ascolto, Componenti CUG, Referenti di Parità | | | | |
| Risorse Finanziarie | 20.000 per anno | | | | |
| Outcome | Aumento della consapevolezza della non neutralità del linguaggio e del forte radicamento degli stereotipi di genere nel linguaggio comune | | | | |
| Indicatori di risultato | I1=n. di sessioni di gioco LALEOLAB I2=n. di presentazioni/percorsi nelle scuole I3=n. di incontri co-organizzati o destinati alla componente studentesca universitaria I4= eventi destinati a tutta la Comunità universitaria I5= n. convenzioni stipulate con enti locali | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1= almeno 2 I2= almeno 2 I3=almeno 2 I4=almeno 2 I5=1 | | I1= almeno 2 I2= almeno 2 I3=almeno 2 I4=almeno 2 I5= almeno 1 | | I1= almeno 2 I2= almeno 2 I3=almeno 2 I4=almeno 2 I5= almeno 1 |



| AZIONE N. 25 | Potenziamento sportello di ascolto | | | | |
|----------------------------|---|----|---------------------------|----|---------------------------|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | ✓ | | | | ✓ |
| Obiettivo/i | Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali. | | | | |
| Azione | Potenziamento dello sportello d'ascolto attraverso una serie di sotto-azioni: A) Consulenza psicologica specialistica individuale e di gruppo per contrasto alla violenza di genere B) Cartelli informativi sui servizi dello sportello da affiggere nei bagni dell'ateneo; C) Evento in ateneo di informazione D) Convenzioni con CAV, enti locali | | | | |
| Destinatari diretti | Tutto il personale di Ateneo, Componente studentesca | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Consigliera di Fiducia, Presidente CUG | | | | |
| Risorse Umane | Psicologhe/legali Sportello di Ascolto, presidente e segretaria sportello d'ascolto | | | | |
| Risorse Finanziarie | Azione A) 600 euro stampa cartelli | | | | |
| Outcome | Far conoscere a tutta la comunità accademica l'esistenza dello sportello della consigliera di fiducia, le modalità d'accesso e di funzionamento | | | | |
| Indicatori di risultato | I1=n. di iniziative volte a far conoscere lo sportello a tutta la comunità accademica I2= n. di cartelli informativi affissi nei servizi igienici I3= n. convenzioni con enti locali | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | I1>=3 I2= 300 I3=1 | | I1>=2 I2= 1000 I3=1 | | I1> =2 I2=2000 I3=1 |





| AZIONE N. 26 | Progetto GECON - Che GENere di COmpetenze? Decostruire gli stereotipi per combattere la violenza di genere | | | | |
|----------------------------|---|------|----|------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | | ✓ |
| Obiettivo/i | Promuovere il ruolo attivo delle comunità educanti nella prevenzione primaria della violenza di genere tra le/gli adolescenti | | | | |
| Azione | 1) Laboratori ludico-didattici e campagne di sensibilizzazione e comunicazione tesi alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere nelle scuole 2) Realizzazione di una versione del gioco da tavola LALEOLAB sugli stereotipi di genere adatta alle scuole medie inferiori | | | | |
| Destinatari diretti | Docenti, dirigenti scolastici e componente studentesca scuole medie superiori | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Responsabile scientifica del progetto | | | | |
| Risorse Umane | Personale docente e ricercatore coinvolto nel team di progetto | | | | |
| Risorse Finanziarie | 200.000 euro (progetto finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri) Di cui 15.000 euro per la realizzazione della versione <i>revised</i> del LALEOLAB | | | | |
| Outcome | Sviluppo di competenze di docenti e dirigenti scolastici sulle tematiche di genere al fine di promuoverne l'integrazione trasversale nei percorsi curricolari come elemento di prevenzione primaria della violenza maschile contro le donne. Promozione di una corretta ed efficace gestione della comunicazione in tema di parità di genere e valorizzazione delle differenze nei contesti scolastici e giovanili, a partire da un'adeguata conoscenza del vocabolario/lessico sulle questioni legate alla parità di genere | | | | |
| Indicatori di risultato | I1= Scuole medie superiori coinvolte | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | Attivazione del progetto | I1=5 | | I1=5 | |

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
 AMMINISTRAZIONE CENTRALE
 allegato al PG/2025/0129657 del 25/09/2025



| AZIONE N. 27 | Installazione di panchine rosse presso l'ATENEO, come simbolo contro il femminicidio | | | | |
|----------------------------|---|----|--|----|------|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | | ✓ |
| Obiettivo/i | <p>Contrasto alla violenza di genere e promozione di una cultura del rispetto</p> <p>Installazione di panchine rosse recanti targhe commemorative o messaggi di sensibilizzazione. L'azione prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuazione delle aree per l'installazione, con priorità ad aree di forte visibilità e passaggio (Complesso di Monte Sant'Angelo-fermata autobus esterna) • Acquisto e posa in opera delle panchine rosse • Coinvolgimento di studentesse e studenti per la Riqualificazione delle aree verdi attigue, mediante sistemazione del verde e predisposizione di targhe commemorative contenenti frasi e messaggi di sensibilizzazione contro la violenza di genere • Evento inaugurale e Comunicazione dell'iniziativa tramite sito web, mailing list e social media istituzionali | | | | |
| Azione | | | | | |
| Destinatari diretti | Tutta la comunità accademica: personale docente, tecnico-amministrativo e componente studentesca. | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Consigliera di Fiducia, Presidente CUG | | | | |
| Risorse Umane | CUG e Ufficio di supporto Studentesse e studenti per la partecipazione attiva | | | | |
| Risorse Finanziarie | Costo complessivo stimato per 10 panchine: €3000 | | | | |
| Outcome | Offrire una testimonianza visibile e permanente della posizione dell'Ateneo contro la violenza sulle donne e sensibilizzare l'opinione pubblica attraverso un simbolo riconosciuto a livello nazionale. | | | | |
| Indicatori di risultato | <p>I1 = numero di panchine installate</p> <p>I2 = numero di eventi di diffusione dell'iniziativa e di iniziative di comunicazione</p> <p>I3 = monitoraggio delle visualizzazioni delle comunicazioni digitali</p> | | | | |
| Timing | 2025 | | 2026 | | 2027 |
| Target | <p>I1=4</p> <p>I2= 1 evento + almeno 3 iniziative di comunicazione</p> <p>I3 = almeno 1/anno</p> | | <p>I1=6</p> <p>I2= 1 evento + almeno 3 iniziative di comunicazione</p> <p>I3 = almeno 1/anno</p> | | n.v. |



| AZIONE N. 28 | Attivazione corso di perfezionamento per il recupero autori di violenza domestica | | | | |
|----------------------------|---|-----------------------------|----|------------------------------|----|
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 |
| Area Tematica | | | | | ✓ |
| Obiettivo/i | Contrasto alla violenza di genere e promozione di una cultura del rispetto | | | | |
| Azione | Corso di perfezionamento in interventi per il recupero di autori di violenza domestica e di genere. Comunicazione dell'iniziativa tramite sito web, mailing list e social media istituzionali. | | | | |
| Destinatari diretti | Tutta la comunità scientifico- professionale: personale docente, tecnico-amministrativo e componente di laureati e professionisti | | | | |
| Responsabili Istituzionali | Responsabile del corso del dipartimento di studi umanistici, referenti di Pensare più, psi-com aps | | | | |
| Risorse Umane | Docenti ed esperti sul tema Ufficio di supporto al CUG Laureati e professionisti/e per la partecipazione attiva | | | | |
| Risorse Finanziarie | Costo iscrizione: €300 | | | | |
| Outcome | Accrescere le conoscenze sugli autori di violenza di genere e su i principi e i metodi per l'organizzazione di interventi di prevenzione, contrasto e trattamento | | | | |
| Indicatori di risultato | I1 = numero di iscritti/e I2 = numero di persone coinvolte nell'evento inaugurale I3 = numero di visualizzazioni delle comunicazioni digitali poste sulle pagine web dedicate | | | | |
| Timing | 2025 | 2026 | | 2027 | |
| Target | I1= 20 I2= 50 I3=300 | I1=20 I2= 60 I3 = 400 | | I1 = 20 I2= 65 I3= 500 | |

