

Gender Equality Plan

Piano dell'uguaglianza e dell'equità tra i generi

dell'Università Suor Orsola Benincasa

Premessa

Le analisi condotte nell'ultimo ventennio sul sistema dell'alta formazione in Europa hanno evidenziato le asimmetrie tra uomini e donne che accompagnano lo sviluppo di percorsi formativi e di occasioni di inserimento professionale a ogni livello del sistema universitario e della ricerca, ma anche il dispiegamento dei meccanismi di accredito e di finanziamento dell'impegno di scienziate e scienziati di ogni disciplina.

Per rendersi parte attiva e propositiva all'interno del comune impegno al cambiamento nel sistema della cultura e dell'alta formazione e per aderire con convinzione alle sollecitazioni della Commissione Europea ad attivare le policy necessarie per promuovere una cultura di equità tra i generi nel mondo della ricerca e dell'innovazione, l'Università Suor Orsola Benincasa ha predisposto un ***Gender Equality Plan (GEP)*** al quale attribuisce la funzione strategica di avviare quel processo di analisi e di verifica dell'organizzazione interna dell'Ateneo per identificare eventuali sviluppi distorsivi causati dai pregiudizi e dagli stereotipi e implementare il rispetto della cultura dell'inclusione nella sua organizzazione, ma anche per rafforzare questo aspetto come tratto distintivo della sua proiezione pubblica e istituzionale. Il GEP è uno strumento fondamentale per ogni istituzione universitaria per contrastare lo sviluppo di disuguaglianze e marginalizzazioni negli equilibri di genere.

Una storia per il domani

Arroccato in una posizione dominante sul golfo di Napoli alle pendici del monte Sant'Elmo quello che era il complesso monastico sviluppatosi attorno al carisma di Orsola Benincasa si presenta ancora oggi come una remota cittadella che si apre in modo del tutto inaspettato alla vista dei visitatori.

È qui che, a partire dagli anni Ottanta del Cinquecento, la giovane mistica napoletana che ancora oggi dà il nome a questi luoghi si ritirò per sfuggire alla notorietà provocata dai suoi fenomeni estatici e iniziò a vivere secondo un ritmo di vita monastica con la sua famiglia allargata. Da allora la storia delle due comunità religiose femminili nate in questo recinto spirituale si è sviluppata senza mai rinunciare allo stretto legame con la pietà cittadina e la popolazione urbana.

All'indomani delle leggi di soppressione varate dal Regno d'Italia lo spazio conventuale di suor Orsola riuscì a conservare intatto il suo patrimonio di storia e di arte. Grazie all'impegno di due protagoniste della vita culturale italiana, Adelaide del Balzo Pignatelli principessa di Strongoli sostenuta e affiancata dalla pedagogista Maria Antonietta Pagliara, questa cittadella di donne si trasformò in una moderna istituzione educativa femminile impegnata a costruire percorsi di autonomia e di consapevolezza civile per le sue allieve. La prima istituzione universitaria laica per le donne, pareggiata nel 1901, interamente guidata da una *governance* femminile.

Consapevole della propria storia, da lungo tempo l'Università Suor Orsola Benincasa ha scelto di lavorare alla promozione e alla diffusione di una cultura dell'inclusione e nell'integrazione di tutte

le diversità, non solo predisponendo un'ampia offerta formativa per la professionalizzazione di insegnanti ed educatori, ma anche progettando, nella propria organizzazione amministrativa e didattica, una rete di iniziative e di strategie volte ad accompagnare gli studenti in tutti i percorsi di studio facilitandone il successo educativo e la crescita personale e sociale.

In questo quadro, l'Ateneo ha predisposto una strategia partecipativa nella quale azioni positive e indicazioni culturali e comunicative, rispettose della cultura delle pari opportunità, contribuiscano ad attivare dinamiche interne tese a favorire l'innovazione nell'organizzazione e a valorizzare e implementare competenze ed esperienze che vadano ad arricchire la ricaduta scientifica, sociale e formativa che costituisce la *mission* di ogni istituzione universitaria e di ricerca.

Un percorso di continuo rinnovamento

Il ruolo delle donne nella storia e nel presente dell'Università Suor Orsola Benincasa non rende un *Gender Equality Plan* meno necessario. Seguire le sollecitazioni della Commissione Europea e le disposizioni inserite nel programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, rappresenta infatti l'occasione per rendere esplicite le strategie inserite nella programmazione interna del nostro Ateneo e per determinare obiettivi specifici, procedure di monitoraggio e indicatori per la valutazione degli esiti ottenuti nel contrasto dei *bias* di genere.

Una svolta non episodica nella strutturazione dell'organizzazione delle attività universitarie determinata dalla consapevolezza del nesso strettissimo tra benessere della comunità che lo frequenta e crescita della presenza culturale e formativa dell'istituzione.

In questa prospettiva, dopo aver attivato una attenta ricognizione delle condizioni di partenza del proprio sistema amministrativo, gestionale e didattico, i principali obiettivi declinati nel *Gender Equality Plan* dell'Università Suor Orsola Benincasa sono quelli di garantire una equa distribuzione delle occasioni professionali e di predisporre una serie di iniziative volte a facilitare e sostenere la scelta delle donne che intendano perseguire obiettivi di lavoro e di ricerca garantendo loro facilitazioni per la conciliazione della loro vita privata e professionale. Parallelamente, l'obiettivo è prevenire l'abbandono da parte di chi non trova sufficienti elementi a sostegno del proprio impegno. Questo GEP si propone, quindi, di identificare delle azioni che:

- si inseriscano nell'ambito della più ampia strategia dell'Ateneo;
- favoriscano la creazione di opportunità e la riduzione degli ostacoli per le donne che già fanno parte della nostra comunità o che intendono farne parte;
- ottimizzino servizi e facilitazioni per la conciliazione tra il lavoro e la tenuta dei sistemi familiari sostenendo l'impegno di cura delle donne;
- sia predisposto un sistema di costante monitoraggio delle azioni programmate allo scopo di verificarne la validità e disporre correzioni e miglioramenti

Implementare l'inclusione, la diversità ed equità di genere costituisce una opportunità di crescita sia individuale che dell'intera comunità di lavoratori e studenti. Le politiche per l'eguaglianza di genere descritte nel presente piano, sono coerenti con la più ampia strategia dell'Ateneo così come esplicitata nelle *Linee e obiettivi strategici 2019-2025*. Secondo gli orientamenti declinati in quel documento, infatti, questa Università aspira ad "essere una comunità attenta agli individui che la compongono" che ha tra i suoi obiettivi quelli di "lavorare al miglioramento continuo della qualità" e di "investire sulle persone" in modo inclusivo. Tutto ciò è possibile solo se la comunità si impegna attivamente per ridurre tutti gli ostacoli sostanziali che si frappongono alla realizzazione di un pieno sviluppo del potenziale di ciascuna persona, indipendentemente dal genere.

https://www.unisob.na.it/ateneo/aq/materiali/obiettivi_strategici1925.pdf.

Questo Gender Equality Plan

Il *Gender Equality Plan* dell'Università Suor Orsola Benincasa è stato redatto da una commissione nominata con il Decreto Rettorale n. 512 del 1/10/2021 che ha attivato un processo partecipativo coinvolgendo studenti, personale dell'amministrazione, docenti e ricercatori.

Questo processo ha utilizzato:

- l'analisi dei numerosi dati già a disposizione dell'organizzazione elaborati in modo tale da far emergere eventuali differenze significative tra i generi rispetto agli indicatori rilevanti;
- la somministrazione di questionari anonimi inviati via mail a tutta la comunità che ha partecipato alla rilevazione nel periodo 5-18 novembre 2021

Questo percorso ha evidenziato che, nonostante una storia da sempre attenta all'implementazione dell'agency femminile, azioni strutturate con l'obiettivo di aumentare la parità di genere nel nostro Ateneo possono essere molto utili.

Poiché si tratta del primo *Gender Equality Plan*, in considerazione delle dimensioni medio-piccole del nostro Ateneo e ritenendo altresì necessario avviare una struttura e dei processi di monitoraggio e di gestione del GEP, al termine di questo percorso di ascolto e di elaborazione organizzativa e progettuale si è stabilito di non operare una scelta tra i campi di intervento suggeriti dalle disposizioni della Commissione Europea, ma di programmare una unica azione per ciascuna delle cinque aree suggerite:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

AREE DI INTERVENTO

Area Tematica*	Conciliazione vita/lavoro
Obiettivi*	Implementare le condizioni per garantire la conciliazione tra vita familiare/privata e lavoro
Azioni*	Garantire l'accesso prioritario alle strutture scolastiche e formative dell'Istituto Suor Orsola ai figli del personale docente e non docente dell'Ateneo. L'organizzazione dei servizi scolastici è articolata sul tempo pieno per cinque giorni settimanali per garantisce alle famiglie, specialmente per la fascia di età della scuola primaria, un ampio margine di conciliazione con i tempi dell'impegno professionale. Garantire rette ridotte per i figli del personale docente e non docente dell'Ateneo sia per tutti i livelli dell'offerta formativa dell'Università, dai corsi di base all'alta formazione
Sotto-Azioni	Prevedere facilitazioni economiche di accesso a tutti i servizi formativi sostenendo l'economia familiare del personale docente/non docente incentivando così la continuità del lavoro femminile.
Target Diretto*	Personale docente e non docente
Target Indiretto	Famiglie del personale docente e non docente
Responsabili Istituzionali*	Rettore o un suo delegato, Direzione amministrativa, CUG
Responsabili operativi*	Direzione scuole, Segreteria didattica
Risorse Umane*	n. 2 unità di personale di raccordo
Risorse Logistiche	
Risorse Finanziarie*	Budget di circa 60.000 € per il finanziamento delle rette universitarie e per le le rette scolastiche all'interno della convenzione dell'Ateneo con l'Ente Morale Suor Orsola Benincasa
Output	Campagne interne ed esterne per promuovere la fruizione dei servizi formativi interni.
Outcome*	Miglioramento dell'equilibrio lavoro/famiglia nella percezione del personale Incremento delle progressioni di carriera per il personale femminile
Timeline*	Dead line anno accademico 2021-2022

Indicatori di Valutazione*	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di dipendenti e collaboratori che sfrutta questa facilitazione. • Riduzione dei periodi di congedo per motivi familiari. • Miglioramento dell'equilibrio lavoro – famiglia nella percezione del personale così come misurato dalle rilevazioni introdotte insieme a questo GEP. • Incremento delle progressioni di carriera del personale femminile.
Procedura di Valutazione	Rilevazione periodica dei dati relativi alla popolazione delle strutture formative interne in relazione al decremento dei congedi per motivi familiari
Priorità Attribuita	Molto alta

Area Tematica*	Organi di governo e processi decisionali
Obiettivi*	Promuovere le pari opportunità nei processi decisionali e nelle pratiche istituzionali
Azioni*	Revisione periodica dei testi, delle immagini e delle formulazioni adottate in tutti i canali di comunicazione dell'Ateneo per garantire l'adozione di linguaggi avulsi dagli stereotipi e sensibili al <i>gender equality</i>
Sotto-Azioni	Formazione al valore del <i>diversity management</i>
Target Diretto*	Personale docente e non docente, studenti
Target Indiretto	Famiglie del personale e dell'utenza
Responsabili Istituzionali*	Rettore o un suo delegato, Direttore amministrativo
Responsabili operativi*	Responsabili delle strutture amministrative e delle risorse digitali
Risorse Umane*	n. 2 unità di personale
Risorse Logistiche	nessuna
Risorse Finanziarie*	42.000 €/anno per un contratto a una unità di personale
Output	Revisione del materiale illustrativo dei servizi di ateneo
Outcome*	Profilo gender-friendly dell'istituzione
Timeline*	Prima dead line anno accademico 2021-2022
Indicatori di Valutazione*	Materiale informativo e strutturazione della comunicazione digitale
Procedura di Valutazione	Audit interno e/o esterno periodico
Priorità Attribuita	Molto alta

Area Tematica*	Reclutamento e/o avanzamento delle carriere
Obiettivi*	Promuovere le pari opportunità nei processi di reclutamento e nelle pratiche per le progressioni di carriera
Azioni*	Garantire il <i>gender equality</i> nelle procedure di reclutamento del personale e degli esperti inseriti nelle strutture dell'ateneo
Sotto-Azioni	Adeguamento <i>gender equality</i> dei regolamenti per le procedure di reclutamento dei professori di I e II fascia e per i ricercatori a tempo determinato
Target Diretto*	Personale docente e di ricerca, personale non docente
Target Indiretto	Famiglie del personale docente e non docente.
Responsabili Istituzionali*	Rettore o un suo delegato, Direzione amministrativa
Responsabili operativi*	Gruppi AQ ricerca, Direttori Dipartimento, responsabili dei Centri di ricerca
Risorse Umane*	n. 1 unità di personale
Risorse Logistiche	
Risorse Finanziarie*	1.500 €/anno
Output	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne interne ed esterne per rendere visibile il contributo delle ricercatrici • Modifica dei regolamenti
Outcome*	<ul style="list-style-type: none"> • Più equa rappresentazione dei generi in tutti i ruoli accademici e dell'amministrazione. • Promozione e visibilità della diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca dell'Ateneo. • Percezione della cultura istituzionale dell'inclusione come tratto identitario dell'Università per gli utenti e i frequentatori tutti dell'Ateneo
Timeline*	Anno accademico 2022-2023
Indicatori di Valutazione*	Incremento della progressione di carriera delle ricercatrici e miglioramento della loro proiezione scientifica
Procedura di Valutazione	Rilevazione periodica della consistenza del personale docente e/o di ricerca

**Priorità
Attribuita**

Alta

Area Tematica*	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivi*	Implementare l'offerta formativa attenta alla cultura dell'equilibrio e dell'equità tra i generi
Azioni*	Promuovere nei Consigli di Dipartimento l'attenzione alle tematiche di genere nella programmazione culturale e della ricerca e sollecitare i docenti a inserire nei programmi dei loro insegnamenti percorsi tematici attenti all'inclusione e alla parità.
Sotto-Azioni	Promuovere l'attivazione di iniziative seminariali con attivazione di punti bonus per gli studenti Sollecitare la presenza di tematiche di genere nei progetti di ricerca Programmare percorsi di Alta Formazione coerenti con il <i>Gender Equality</i> (master universitari di I e II livello, perfezionamenti) garantendo la partecipazione gratuita a un numero programmato di componenti del personale amministrativo
Target Diretto*	Docenti, studenti
Target Indiretto	Personale non docente
Responsabili Istituzionali*	Rettore o un suo delegato, Direttori dei Dipartimenti
Responsabili operativi*	Presidenti dei corsi di laurea, direttori dei centri di ricerca
Risorse Umane*	1 unità
Risorse Logistiche	
Risorse Finanziarie*	6.000 €/anno Budget per i seminari con relatori esterni all'Ateneo Finanziamento di pubblicazioni e progetti editoriali
Output	Programmi e iniziative
Outcome*	Maggiore attenzione all'eguaglianza di genere da parte di tutta la comunità universitaria
Timeline*	Incremento già visibile nell'offerta didattica dell'anno accademico 2022-2023
Indicatori di Valutazione*	Numero iscritti ai seminari extracurricolari Feedback attraverso i risultati delle verifiche nei corsi ordinari Partecipazione di ricercatori dell'Ateneo a progetti nei quali siano presenti tematiche di genere Pubblicazioni
Procedura di	Audit periodico attraverso le commissioni AQ didattica

Valutazione	
Priorità Attribuita	alta

Area Tematica*	Contrasto della violenza di genere
Obiettivi*	Contrasto delle forme di pressione e di violenza anche a sfondo sessuale subite dai componenti della comunità accademica di genere, comprese le molestie sessuali.
Azioni*	Implementazione del servizio di counseling di ateneo programmato come servizio di assistenza agli studenti con uno sportello di ascolto mirato alle criticità legate alle forme di violenza e di stalkeraggio prodotte dagli stereotipi di genere
Sotto-Azioni	Informazione e diffusione nella comunità accademica delle opportunità di ascolto e di sostegno offerte dall'Ateneo
Target Diretto*	Docenti e studenti
Target Indiretto	Personale non docente
Responsabili Istituzionali*	Delegato del Rettore, Direzione amministrativa
Responsabili operativi*	Responsabile del servizio di nomina rettorale con i suoi collaboratori
Risorse Umane*	n. 3 esperti e n. 1 unità amministrativa di supporto
Risorse Logistiche	Una sede
Risorse Finanziarie*	20.000 €/anno contratti per esperti, assicurazione professionale
Output	Possibilità di far emergere in un contesto di sicurezza psicologica gli episodi di violenza di genere che si sono subiti o a cui si assiste Miglioramento della capacità di superare la violenza subita da parte delle vittime Riduzione della probabilità che eventi di violenza di genere si verifichino fuori e dentro la comunità accademica.
Outcome*	Benessere della comunità
Timeline*	Anno accademico 2021-2022
Indicatori di Valutazione*	Numero fruitori del servizio Numero di interventi di supporto
Procedura di Valutazione	Report periodico del responsabile del servizio di counseling
Priorità Attribuita	Molto alta