



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

**CUG**  
**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,**  
**la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

*Verbale n. 3/2022*

Il giorno 31 maggio 2022, alle ore 12.00, si è riunito, nella Sala Riunioni sita al 5<sup>o</sup> piano del II Edificio Polifunzionale dell'Università del Molise, il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) con la presenza di:

<b>Nominativo</b>	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
Loredana TULLIO (Presidente)	X	
Carmela IANNONE (Responsabile amministrativa)	X	
Maria Rita DI RUBBO	X	
Rosa Maria FANELLI	X	
Daniela GRIGNOLI	X	
Monica PIZZELLA	X	
Iolanda PALAZZO		AG
Assunta DI CAMILLO	X	
Jula PAPA	X	
Giuseppe LANZA	X	

per discutere e deliberare sul seguente Ordine del Giorno, come da lettera di convocazione prot. n. 21305 del 23/05/2022:

1. Comunicazioni.
2. Eventi anno 2022.
3. Varie ed eventuali.

Segretario verbalizzante la dott.ssa Carmela Iannone, Responsabile dell'Ufficio di Supporto al CUG.

La Presidente, prof.ssa Loredana Tullio, dopo aver constatato il numero legale dei componenti presenti (**Allegato n. 1**), dato a tutte/i il benvenuto inizia la seduta.

## 1) Comunicazioni

- a) La Presidente ringrazia tutti/e i/le componenti del CUG per il proficuo lavoro svolto in questi anni, per la condivisione di idee, progetti, iniziative e azioni positive portate avanti con spirito di collaborazione, per la crescita umana e culturale della comunità universitaria, ed augura buon lavoro di prosecuzione al futuro Comitato Unico di Garanzia.  
La Presidente, a tal riguardo, ricorda che con Decreto Rettorale n. 324 del 12 maggio 2022 (prot. n. 20092) è stato approvato ed emanato il nuovo "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise" come proposto dal CUG stesso (**Allegato n. 2**); regolamento entrato in vigore il giorno 13 maggio 2022.
- b) La Presidente comunica che è stata approvata dagli organi di competenza e firmata dal Rettore il rinnovo della Convenzione Quadro per l'Accordo di rete "Genere e Religioni" con l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e altri Atenei prestigiosi; convenzione già stipulata nel 2018. Tra gli obiettivi ivi presenti quello di instaurare una stabile collaborazione mediante l'istituzione di una rete di soggetti pubblici e privati (denominata "Genere e Religioni") per lo svolgimento delle attività finalizzate al tema delle religioni e del rapporto tra mondi della fede, pratiche religiose e genere, anche al fine di incentivare il dialogo interculturale tra etnie e generazioni, nel contesto dello sviluppo e del potenziamento della ricerca e della didattica universitaria e delle attività di terza missione. La Rete intende proporsi come organismo scientifico di riferimento per istituzioni, ricercatrici/ricercatori, operatrici/operatori che, a vario titolo e livelli di responsabilità istituzionale, intendono approfondire i temi sopraindicati attraverso lo studio, la messa a punto e la diffusione di metodologie e la generazione di evidenze scientifiche nei settori di propria competenza.
- c) La Presidente fa presente che, nell'ambito delle informative al Ministero, sono state inviate diverse schede con la raccolta dei dati sia inerenti al Bilancio di Genere che alla considerazione del fattore sesso-genere nella Pubblica Amministrazione. A tal riguardo ringrazia la dott.ssa Carmela Iannone, Responsabile dell'Ufficio di Supporto al CUG, per l'aiuto offerto nella compilazione delle stesse, nel rispetto dei ristretti termini di scadenza impartiti.
- d) La Presidente comunica che nelle sedute del 22 e del 23 marzo 2022 rispettivamente il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno deliberato all'unanimità l'approvazione del "Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera *alias* per persone in transizione di genere" (**Allegato n. 3**). Tale Regolamento, proposto dal CUG, è stato emanato con Decreto Rettorale n. 3/2022 ed è, pertanto, attivo anche nel nostro Ateneo.  
I componenti nel compiacersi di tale traguardo auspicano che ci sia una maggiore pubblicità da parte dell'Ateneo.
- e) La Presidente rende noto che è stato inaugurato a Campobasso il Centro "Molise LGBT – Centro regionale contro le discriminazioni verso le persone LGBT". Tale Centro si pone l'obiettivo di costruire un sistema di accoglienza e supporto nel territorio molisano, ad oggi, secondo i dati del numero verde nazionale contro l'omotransfobia *Gay Help Line* 800 713 713, uno dei contesti dove la percentuale di richieste di ascolto e aiuto è superiore alle media nazionale. Attraverso le attività previste sarà possibile offrire alle persone LGBT (Lesbiche, Gay, Bisex e Trans) che

subiscono discriminazioni per il proprio orientamento sessuale o identità di genere, un accesso diretto all'interno del proprio territorio di riferimento. A tal riguardo, sono stati attivati due sportelli territoriali, rispettivamente a Campobasso ed a Isernia.

- f) La Presidente comunica che nel rispetto di quanto statuito dall'art. 15 del nuovo Statuto di Ateneo – Statuto entrato in vigore nel marzo 2022 – l'Università si è dotata del “*Gender Equality Plan*” (Piano di Parità di Genere) (**Allegato n. 4**). A tal riguardo, la Presidente ricorda che trattasi di un documento che si inserisce in quel processo avviato su iniziativa dell'Unione europea, integrato e strutturato verso una visione complessiva di investimenti ed interventi in grado di favorire azioni e progetti innovativi e competitivi *sensitive gender*. L'adozione di tale importante documento è rivolta principalmente a promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata, ormai da più di un ventennio, tra le priorità delle politiche europee. Tale Piano si inserisce all'interno del macro-processo circolare che, partendo dall'analisi del contesto interno annualmente fornita dal Bilancio di Genere (BdG) e dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal CUG, allinea iniziative ed interventi alle azioni strategiche declinate nel Documento triennale di Programmazione strategica di Ateneo.
- g) La Presidente comunica che, sempre nel rispetto di quanto statuito dall'art. 15 del nuovo Statuto di Ateneo, dopo la presentazione della pubblicazione del primo Bilancio di Genere (anno 2020), avvenuta l'8 marzo 2022, con una giornata dedicata (**Allegato n. 5**) in cui si è riconosciuto l'impegno e l'importanza avuta dal CUG nel proporlo, anche quest'anno il Gruppo di lavoro incaricato ha predisposto la stesura del Bilancio di Genere, anno 2021. Al riguardo, la Presidente (in qualità anche di Presidente di tale Gruppo di lavoro) informa il Comitato che si è proceduti ad integrare i vari dati con un'intera parte finanziaria/economica.
- h) La Presidente informa il Comitato che sono in fase di elaborazione gli *Atti* del seminario di studi svolto il giorno 8 marzo 2021, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, intitolato “*Empowerment delle donne. Una lettura interdisciplinare*”. Al riguardo, con Determina Dirigenziale si è provveduto ad affidare alla *Edizioni Scientifiche Italiane* l'impaginazione e la stampa di n. 50 copie del volume. Tale volume, si ricorda, raccoglie i contributi di ben 25 docenti dell'Università degli Studi del Molise che, con un proficuo dialogo interdisciplinare, hanno analizzato taluni aspetti di quest'ampia tematica dedicando un momento di riflessione alle donne: ricordando la loro “irruzione” sulla scena pubblica, il riconoscimento dei diritti, l'evoluzione della figura femminile e le diverse forme di discriminazione delle quali sono vittime, la loro presenza nella letteratura, nella storia, nell'arte, in archeologia, e le tante conquiste sociali, economiche e politiche dalle stesse conseguite.
- i) La Presidente mette in evidenza che si sta svolgendo, ed è oramai in fase conclusiva, il “*PER..corso pari opportunità, prassi inclusive e condotte etiche*” che ha visto un'ampia partecipazione, circa 370 persone tra personale tecnico amministrativo, docenti, dottorandi/e e studenti/studentesse. Si propone, a tal riguardo, di inoltrare a fine corso una scheda di rilevazione gradimento, al fine di raccogliere anche suggerimenti e proposte per eventuali edizioni future.

Il Comitato prende atto di tutte le comunicazioni e approva.

## 2) *Eventi anno 2022*

La Presidente ricorda che, a seguito della Convenzione sottoscritta tra l'Università degli Studi del Molise e la FIDAPA BPW-Italy (Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari) Distretto Sud-Est (Abruzzo, Basilicata, Molise e Puglia), con l'intento di adoperarsi per rimuovere ogni forma di discriminazione a sfavore delle donne, sia nell'ambito della famiglia che in quello del lavoro, è stata promossa l'attivazione di vari percorsi formativi nei settori rispondenti alle vocazioni e peculiarità indicate dalla predetta associazione, con il coinvolgimento anche degli altri Atenei del Distretto Sud-Est.

L'Ateneo del Molise ospiterà, venerdì 17 giugno, alle ore 16.30, presso l'Aula Adriatico nella sede di Termoli, l'incontro in tema di "*Femminicidio, violenza di genere, Omofobia, He for She*" (**Allegato n. 6**): tematica di estremo interesse ed attualità. Come ricorda l'Organizzazione Mondiale della Sanità, la violenza di genere è anche un grave problema di salute pubblica, che incide direttamente sul benessere fisico e psichico delle donne e indirettamente sul benessere sociale e culturale di tutta la popolazione.

Durante l'incontro professori e ricercatori relazioneranno su svariati e delicati temi, analizzando: la risposta sociologica sul fenomeno della violenza di genere; il contrasto e la prevenzione al fenomeno della tratta delle donne migranti; le tradizioni culturali e il diritto alla salute delle donne; la violenza contro le donne tramite l'utilizzo dei *social network*; gli ordini di protezione contro gli abusi familiari; la tutela delle persone LGBT. Seguiranno gli interventi di avvocati ed esperti, dedicati alle misure volte a contrastare ogni forma di violenza di genere e, soprattutto, la testimonianza delle rappresentanti dei due Centri Antiviolenza (c.d. CAV) operanti sul territorio molisano: *Liberaluna Onlus* e *Be Free*.

L'incontro si aprirà con gli indirizzi di saluto del Rettore; ospiti dell'evento la Presidente FIDAPA BPW-Italy Distretto Sud-Est, nonché coordinatrice dell'incontro, dott.ssa Maria Nuccio.

Il Comitato approva.

## 3) *Varie ed eventuali*

La componente Assunta di Camillo auspica che in futuro ci siano più componenti di tale Comitato partecipanti ai vari Gruppi di lavoro dedicati alle tematiche sulle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per non disperdere l'esperienza formativa acquisita in questi anni dai Componenti CUG.

La Presidente constatato che non vi è null'altro da deliberare, ringrazia nuovamente tutti/e per l'impegno profuso, augurando buon lavoro per l'avvenire.

Alle ore 13.15 la seduta è tolta. Del che è verbale.

**La Responsabile del Settore**

(Dott.ssa Carmela Iannone)  
*Carmela Iannone*








**La Presidente del CUG**

(Prof.ssa Loredana TULLIO)

*Loredana Tullio*

Comitato Unico di Garanzia

Riunione del 31 maggio 2022

Nominativo presente	Firma partecipazione
MARIA M. A SALVIA	
MARIARITA BRUBO	
LANZA GIUSEPPE	
Di Gaetano ASSUNTA	
PAPA JOSE	
FANELLI ROSA MARIA	Rose Marie Fanelly
TULLO LOREDANA	Loredana Tulli
DANIELA CIRIGNOLI	
LANNONE CAROLA	



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

AREA STRATEGICA DI GOVERNANCE  
COORDINAMENTO ORGANI DI GOVERNO E CENTRI DI ATENEO  
UFFICIO DI SUPPORTO AL CUG

### IL RETTORE

- VISTO l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;
- VISTO l'art. 57, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- VISTA la direttiva recante "*Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- VISTA la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – "*Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*";
- VISTA la delibera del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo del 20 novembre 2020 di revisione del *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise*;
- TENUTO CONTO delle delibere adottate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute, rispettivamente, del 25 e 26 novembre 2020 con le quali è stato approvato il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise* subordinando l'efficacia delle disposizioni in esso contenute all'approvazione delle necessarie modifiche statutarie;
- VISTO il nuovo *Statuto dell'Università degli Studi del Molise* emanato con DR n. 230 del 2 marzo 2022, nello specifico l'art. 15;

### DECRETA

**Art. 1** – È approvato ed emanato il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi del Molise*.

**Art. 2** – Tale *Regolamento* entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione all'Albo ufficiale di Ateneo.

IL RETTORE  
prof. Luca BRUNESE

(Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lvo n. 82/2005, s.m.i. e norme collegate)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

---

**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO  
DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE**

**Art. 1**

**Oggetto del Regolamento**

Il presente Regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito Comitato o CUG) dell'Università degli Studi del Molise, istituito con D.R. 17 aprile 2013, n. 302, ai sensi dell'art. 57, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 21, l. 4 novembre 2010, n. 183), della Direttiva 4 marzo 2011, in tema di *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, e della Direttiva 26 giugno 2019, n. 2, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

**Art. 2**

**Composizione e sede**

Il Comitato ha una composizione paritetica ed è composto da:

- componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. n. 165/2001;
- un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione;
- uno/una studente/studentessa designato/a dal Rettore su proposta del Consiglio degli Studenti tra i suoi componenti.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente, il quale partecipa alle riunioni in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.

Il Presidente del Comitato è designato dall'Amministrazione.

Il Comitato ha sede presso l'Università degli Studi del Molise.

### **Art. 3**

#### **Durata in carica**

Il Comitato ha durata quadriennale. I suoi componenti, allo scadere del mandato, cessano dall'incarico e continuano a svolgere le sole funzioni relative agli atti urgenti e non differibili fino alla nomina del nuovo organismo.

Per non disperdere il patrimonio di esperienze maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

### **Art. 4**

#### **Compiti del Presidente**

Il Presidente rappresenta il Comitato, ne convoca e presiede le riunioni stabilendone l'ordine del giorno, anche sulla base delle indicazioni dei componenti, e ne coordina i lavori.

Il Presidente provvede affinché l'attività del Comitato si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'Università degli Studi del Molise.

### **Art. 5**

#### **Convocazioni e regolarità delle riunioni**

Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, almeno tre volte l'anno.

Il Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogniqualvolta ne rilevi la necessità o sia richiesto da almeno la metà dei suoi componenti effettivi.

La convocazione ordinaria viene effettuata via *e-mail* almeno cinque giorni lavorativi prima della data stabilita per la riunione; la convocazione straordinaria viene effettuata con le stesse modalità almeno tre giorni prima della riunione.

La convocazione deve contenere l'indicazione dell'ordine del giorno e la documentazione strettamente necessaria per la trattazione dei relativi argomenti.

Le riunioni del Comitato si tengono ordinariamente presso l'Ateneo o, laddove sussistano obiettive ragioni di necessità, mediante collegamento da remoto.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza assoluta dei componenti.



I componenti impossibilitati a partecipare alle riunioni devono darne tempestiva comunicazione al Presidente ed al Settore di Supporto al CUG; quest'ultimo procederà a sostituirlo con il relativo componente supplente.

#### **Art. 6**

##### **Deliberazioni**

Il Comitato può validamente deliberare quando sia presente la metà più uno dei componenti aventi diritto di voto.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei voti espressi dai presenti e, in caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Il verbale della riunione, firmato dal Presidente e dal Segretario, è approvato entro una settimana.

I verbali delle riunioni sono inviati, a cura del Segretario, a tutti i componenti.

Le deliberazioni approvate sono inoltrate agli organi dell'Università degli Studi del Molise per le successive valutazioni.

#### **Art. 7**

##### **Dimissioni dei componenti**

Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto al Presidente del Comitato stesso, che ne dà comunicazione agli organi dell'Università degli Studi del Molise per consentirne la sostituzione.

Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

Il Presidente comunica, in forma scritta, le proprie dimissioni al Comitato e agli organi dell'Università degli Studi del Molise.

#### **Art. 8**

##### **Commissioni e gruppi di lavoro**

Nello svolgimento della sua attività il Comitato può operare in commissioni o gruppi di lavoro composti dai componenti effettivi e/o supplenti.

Il Comitato, su richiesta del Presidente o dei componenti, può deliberare la presenza alle sedute, di soggetti esterni al Comitato i quali partecipano alle sedute a titolo consultivo e senza diritto di voto.

Il Presidente, sentito il Comitato, può designare tra i componenti un responsabile per singoli settori o competenze del Comitato stesso. Il responsabile svolge le funzioni di relatore sulle questioni rientranti nel settore assegnato e a tal fine cura l'attività preparatoria ed istruttoria, riferisce al Comitato e formula proposte di deliberazione.

#### **Art. 9**

##### **Compiti del Comitato**

Il Comitato esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001, (introdotto dall'art. 21, l. n. 183/2010) e delle *Linee guida* del 4 marzo 2011, di seguito aggiornate dalla Direttiva n. 2/2019.

#### **Art. 10**

##### **Relazione annuale**

Il Comitato redige, entro il 30 marzo di ciascun anno di mandato, una relazione sulla situazione del personale dell'Università degli Studi del Molise, riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sull'attuazione del Piano Triennale, in merito alla realizzazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al *mobbing*.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici dell'Amministrazione e agli Organismi Indipendenti di Valutazione dell'Università degli Studi del Molise, nonché ai competenti uffici ministeriali.

#### **Art. 11**

##### **Rapporti del Comitato**

I rapporti tra il Comitato e l'Università degli Studi del Molise, nonché con la/il Consigliera/e di Fiducia, sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato opera, laddove opportuno, in stretta collaborazione con il/la Consigliere/a di parità del territorio e con il/la Consigliere/a nazionale di parità.

Il Comitato provvede ad aggiornare periodicamente l'apposita area dedicata alle attività svolte sul sito *web* dell'Università degli Studi del Molise, nel rispetto delle norme vigenti sulla trasparenza e la pubblicità.

Il Comitato può richiedere dati, documenti e informazioni inerenti alle materie di competenza, nel rispetto delle procedure e delle norme vigenti.

Il Comitato mette a disposizione le informazioni e/o i progetti utili agli organismi e uffici dell'Università degli Studi del Molise, che hanno il compito di formulare proposte e realizzare interventi inerenti argomenti e materie tra quelli di competenza del Comitato stesso.

#### **Art. 12**

##### **Settore di Supporto al CUG**

Il Comitato è supportato nell'espletamento delle sue attività dal Settore di Supporto al CUG. Le funzioni di segreteria e di svolgimento di segretario verbalizzante delle riunioni sono svolte dal Responsabile del Settore.

Al Settore di Supporto al CUG vanno indirizzate tutte le comunicazioni inviate al Presidente e al Comitato in generale.

#### **Art. 13**

##### **Risorse e gestione contabile**

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Molise, nei limiti delle risorse disponibili, garantisce un fondo da definirsi annualmente per la realizzazione delle attività programmate.

Il Comitato può sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione propri progetti di attività e richiedere specifici finanziamenti.

La gestione contabile accentrata avviene con il supporto degli uffici dell'Amministrazione Centrale secondo le rispettive competenze e nel rispetto delle procedure amministrativo-contabili previste dalla vigente legislazione.

Il Comitato può ricevere fondi da esterni.

#### **Art. 14**

##### **Trattamento dei dati personali**

Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Regolamento relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (Reg. UE 27 aprile 2016, n. 679, c.d. GDPR) e successive modifiche apportate dal D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

## **Art. 15**

### **Validità e modifiche del Regolamento**

Il presente regolamento, viene emanato dal Rettore con proprio Decreto ed entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo Ufficiale di Ateneo.

Le modifiche al presente Regolamento sono approvate da almeno i due terzi dei componenti del Comitato.

Le modifiche sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Università degli Studi del Molise ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

DIVISIONE PROGRAMMAZIONE, SVILUPPO E INNOVAZIONE STRATEGICA  
AREA GESTIONE CARRIERE STUDENTI E SERVIZI  
COORDINAMENTO SEGRETERIE STUDENTI

#### IL RETTORE

- LETTO** lo Statuto dell'Università degli Studi del Molise e, in particolare, l'art. 18, comma 2, lettera a);
- TENUTO CONTO** delle delibere adottate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute, rispettivamente, del 23 e del 24 marzo 2022, con le quali è stato approvato il Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera *alias* per persone in transizione di genere di questa Università;

#### DECRETA

- Art. 1 -** È emanato il Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera *alias* per persone in transizione di genere allegato al presente Decreto, così come approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute, rispettivamente, del 23 e del 24 marzo 2022.
- Art. 2 -** Tale Regolamento entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione all'Albo ufficiale di Ateneo.

IL RETTORE  
Prof. Luca BRUNESE

(Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lvo n. 82/2005, s.m.i. e norme collegate)



**Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias  
per persone in transizione di genere**

**ART. 1**

**FINALITÀ DEL REGOLAMENTO**

In conformità ai principi contenuti nello Statuto e nel Codice etico dell'Ateneo, e nel rispetto dei diritti della persona in transizione di genere nell'ambito dell'Università degli Studi del Molise, il presente Regolamento disciplina l'attribuzione di una carriera alias consistente nella modifica dei riferimenti di carattere personale, mediante l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile. L'attribuzione di una carriera *alias* da parte dell'Ateneo a chiunque ne faccia richiesta non ha alcun effetto retroattivo su atti, certificazioni o dichiarazioni già rilasciate dall'Ateneo in favore della persona richiedente.

**ART. 2**

**PERSONE DESTINATARIE E REFERENTI**

La carriera *alias* può essere richiesta da studenti/esse di Corsi di laurea e *post-lauream*, assegnisti/e di ricerca, nonché dal personale docente e tecnico-amministrativo che, per il proprio benessere psicofisico, abbiano avviato un percorso di transizione di genere, attestato da congrua documentazione, finalizzato al riconoscimento di un nome e del genere nell'espressione della propria autodeterminazione.

È disposta la nomina preventiva di una persona referente, proposta dal/la Rettore/rice, avente il compito di tutelare le persone a cui è attribuita una carriera *alias*, affiancata da una unità di personale componente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), proposta dallo stesso organo.

La persona referente e l'unità di personale del CUG (d'ora in poi "*Tutors*") saranno nominate con apposito Decreto Rettorale. Dalla Direzione Generale verranno altresì individuati gli operatori tecnici che si occuperanno degli aspetti informatici e amministrativi per l'attribuzione dell'identità *alias*.

**ART. 3**

**ATTIVAZIONE DELLA CARRIERA ALIAS**

Chiunque intenda richiedere l'attribuzione della carriera *alias* (d'ora in poi "persona richiedente") deve presentare domanda al Rettore/rice, utilizzando il modulo scaricabile dal sito di Ateneo e, in seguito, sottoscrivere congiuntamente al/la Rettore/rice, l'«Accordo di riservatezza». I *Tutors* resteranno figure di riferimento per l'intera durata di attribuzione dell'identità *alias*.

L'Ateneo provvederà alla predisposizione ed al rilascio di un nuovo tesserino di riconoscimento (*badge*) indicante cognome e nome *alias* e un account *alias*.

Il *badge* avrà efficacia identificativa esclusivamente all'interno dell'Ateneo e non potrà essere utilizzato per altro scopo (es. per erogazioni di servizi concernenti agevolazioni e/o privilegi concessi da Enti ecc.), salvo accordi specificamente previsti per ogni categoria di servizi.

Resta fermo l'obbligo alla riservatezza nel trattamento dei dati identitari della persona richiedente per tutti coloro che intervengono nel procedimento.

**ART. 4**

**RILASCIO DI CERTIFICAZIONI E DI ATTESTAZIONI**

Tutte le certificazioni e le attestazioni ad uso esterno rilasciate dall'Università degli Studi del Molise alla persona richiedente faranno riferimento unicamente alla identità anagrafica.

L'Ateneo non produrrà alcuna certificazione e/o attestazione concernente la carriera *alias*. Nel caso in cui la persona richiedente appartenga alla comunità studentesca e consegua il titolo finale senza che sia

intervenuta sentenza di rettifica del nome e genere anagrafico dell'autorità giudiziaria competente, ai sensi della legge 14 aprile 1962 n. 164 e s.m. e i., tutti gli atti di carriera si riferiranno ai dati anagrafici e conseguentemente saranno emesse le certificazioni.

La persona richiedente potrà rilasciare dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto notorio relativamente a stati e qualità personali concernenti la carriera universitaria, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da utilizzarsi all'esterno dell'Ateneo esclusivamente con riferimento alla propria identità legalmente riconosciuta.

#### **ART. 5**

##### **OBBLIGHI DELLA PERSONA RICHIEDENTE**

La persona richiedente si impegna a segnalare preventivamente ai *Tutors* l'intenzione di compiere attività formative che abbiano rilevanza esterna (es. adesione a progetti di mobilità internazionale, tirocini ecc.), impegnandosi a verificare e concordare con le stesse le modalità e le procedure di utilizzo della propria identità *alias*;

La persona richiedente si impegna a informare i *Tutors* di qualsiasi situazione che possa influire sui contenuti e sulla efficacia dell'«Accordo di riservatezza». In particolare, si impegna a comunicare tempestivamente la sentenza di rettifica del proprio nome e genere anagrafico emessa dall'autorità giudiziaria competente, ai sensi della legge 14 aprile 1962 n. 164 e s.m. e i.

#### **ART. 6**

##### **VIOLAZIONI DEL REGOLAMENTO**

Qualora vi siano fondati motivi per ritenere che la persona richiedente violi quanto disposto dal presente Regolamento e dall'«Accordo di riservatezza», l'attribuzione della carriera *alias* sarà immediatamente sospesa in via cautelare con provvedimento del/la Rettore/rice.

Qualora sia accertata l'effettiva violazione del presente Regolamento e/o dell'«Accordo di riservatezza», la carriera *alias* sarà disattivata e la persona richiedente dovrà restituire il badge, fatte salve le eventuali ulteriori sanzioni applicabili dagli organi competenti.

#### **ART. 7**

##### **EFFICACIA DELL'«ACCORDO DI RISERVATEZZA»**

L'«Accordo di riservatezza» ha efficacia a partire dalla sua sottoscrizione e cessa immediatamente al momento della produzione da parte dell'interessato della sentenza definitiva di rettifica del proprio nome e genere anagrafico emessa dall'autorità giudiziaria competente, ai sensi della legge 14 aprile 1962 n. 164 e s.m. e i., ovvero in caso di richiesta di interruzione della carriera *alias* da parte della persona richiedente.

#### **ART. 8**

##### **TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I dati personali e particolari indicati nell'«Accordo di riservatezza» saranno trattati nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale vigente.

#### **ART. 9**

##### **ENTRATA IN VIGORE**

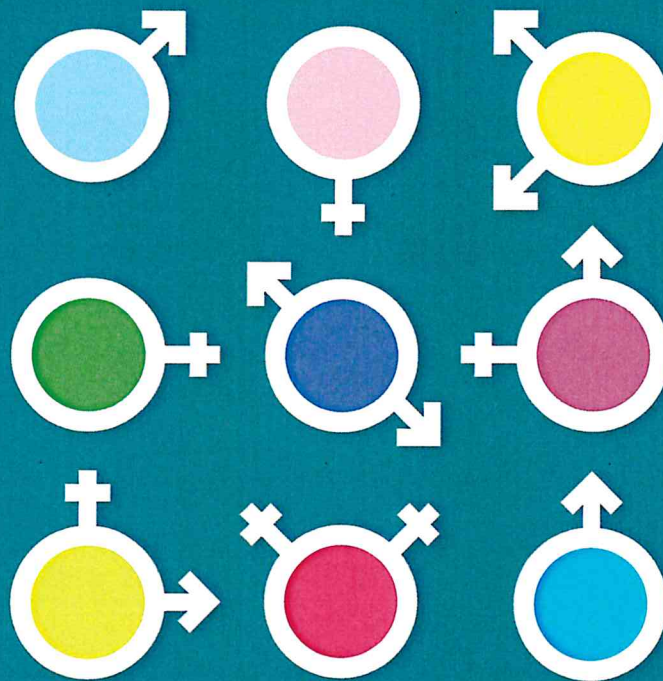
Il presente Regolamento è emanato con Decreto Rettorale ed entra in vigore dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nell'Albo ufficiale di Ateneo.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

COMITATO UNICO DI GARANZIA

# BILANCIO DI GENERE 2020 I EDIZIONE



martedì **8 MARZO 2022**  
ore **11.30**  
Aula F. Modigliani  
II Edificio Polifunzionale  
Via F. De Sanctis  
**CAMPOBASSO**

**SALUTI ISTITUZIONALI**  
Magnifico Rettore **LUCA BRUNESE**

**PARITÀ DI GENERE: UN'OPPORTUNITÀ PER LO SVILUPPO E LA CRESCITA**  
dott. **VINCENZO LUCCHESI**

**VERSO L'ATTUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ**  
prof.ssa **LOREDANA TULLIO**

**CORSI DI STUDIO**  
prof.ssa **DANIELA GRIGNOLI**

**DOCENTI E RICERCA**  
prof.ssa **MARIA CIPOLLINA**

**PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**  
dott.ssa **MARIA SCOCCA**

**CUG E BUONE PRATICHE**  
dott.ssa **MARIA RITA DI RUBBO** - dott.ssa **CARMELA IANNONE**

## LINK DIRETTA STREAMING



[www.youtube.com/unimolise](https://www.youtube.com/unimolise)



<https://www.facebook.com/UniMolise/>





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DEL MOLISE

**GEP** | Gender  
Equality  
Plan  
2022 | 2024

GEP

Gender  
Equality  
Plan  
2022 | 2024



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

La particolare attenzione dell'**Università degli Studi del Molise** alle tematiche ed alle politiche di genere è confermata dallo Statuto di Ateneo nel cui testo, in occasione dell'ultima revisione approvata dagli Organi Collegiali di Ateneo, è stato inserito, fra l'altro, uno specifico articolo intitolato "Parità di genere e pari opportunità" che recita:

*L'Università promuove la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità anche attraverso azioni positive e ogni altra iniziativa, a carattere scientifico, formativo e culturale, utile a realizzare condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato.*

A tal fine l'Università si dota del "**Gender Equality Plan**" (Piano di Parità di Genere) e adotta annualmente il Bilancio di Genere.

## **GRUPPO DI LAVORO GEP**

**prof.ssa Loredana Tullio  
dott. Vincenzo Lucchese  
prof. Antonio De Cristofaro  
prof. Claudio Lupi  
dott.ssa Maria Grazia Cicchelli  
dott.ssa Silvia Reale  
dott.ssa Maria Scocca**



In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU per lo sviluppo sostenibile, Unimol si è attivata per la predisposizione del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo.

L'Università degli Studi del Molise già da tempo ha adottato iniziative concrete e di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione.

L'impegno è sempre più rivolto ad attuare politiche di genere mirate a costruire una società inclusiva ed equa che trae dalle sue diversità una vera fonte di arricchimento culturale.

Seguendo la struttura del modello elaborato dal Gruppo CRUI e condiviso da tutti gli Atenei, nel 2020 l'Università degli Studi del Molise ha adottato il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo che ha rappresentato un tassello fondamentale nel percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile della Comunità accademica in ottica gender.

Al riguardo, si può senz'altro affermare che il monitoraggio della condizione di genere all'interno della organizzazione universitaria ha permesso di acquisire un grado di consapevolezza sulle "politiche di genere" nei diversi ambiti della propria comunità accademica e di pianificare azioni o verificare quelle già intraprese per l'uguaglianza tra i generi.

In questo processo, integrato e strutturato verso una visione complessiva di investimenti ed interventi in grado di favorire azioni e progetti innovativi e competitivi *sensitive gender*, l'Unione Europea ha inserito un ulteriore step rappresentato, appunto, dall'adozione da parte degli enti di ricerca e degli istituti di educazione superiore del *Gender Equality Plan (GEP)*. La misura rientra nelle *policy* attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee.

Nel fornire le specifiche indicazioni per la predisposizione del GEP, la Commissione Europea ha, inoltre, previsto l'adozione del documento stesso come requisito fondamentale per l'accesso ai fondi per la ricerca competitiva.

L'adozione del GEP va ad integrare, quindi, le azioni già intraprese dall'Ateneo per il riequilibrio del genere, rappresentando un ulteriore impulso al fine di mettere in campo e promuovere iniziative organizzative e didattiche, proficue ed efficienti, finalizzate a valorizzare e favorire la parità ed eliminare le disuguaglianze, superando le eventuali asimmetrie di genere presenti nel contesto universitario interno.

Le azioni progettuali e programmatiche, declinate nella scheda di sintesi che segue, da un lato danno continuità e coerenza a politiche già intraprese dal nostro Ateneo, dall'altro individuano nuove azioni ed ulteriori obiettivi ed interventi sulla base delle specificità e delle necessità dell'istituzione e della comunità accademica nel suo insieme, in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

Il GEP si innesta all'interno del macro-processo circolare che, partendo dall'analisi del contesto interno annualmente fornita dal Bilancio di Genere (BdG) e dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia, allinea iniziative ed interventi alle azioni strategiche declinate nel Documento triennale di Programmazione strategica di Ateneo.

Si configura, quindi, come un documento programmatico a valle di un processo partecipativo supportato dalla *governance*, che guarda ad un orizzonte temporale medio-lungo con l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le forme di diversità presenti, accompagnando l'auspicato cambiamento culturale. Costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro libero e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione, è l'obiettivo principale degli interventi posti in essere dall'Università degli Studi del Molise.

Per la predisposizione del GEP dell'Università degli Studi del Molise, il Senato Accademico, ha nominato il Gruppo di Lavoro permanente con il compito di redazione del primo GEP di Ateneo e del suo aggiornamento periodico.

L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è il triennio 2022- 2024. Tuttavia, è previsto che lo stesso venga monitorato ed aggiornato con cadenza annuale, sulla base delle nuove risultanze che dovessero emergere in sede di predisposizione di documenti programmatici o di nuove esigenze riprogrammando in maniera più mirata le iniziative e gli interventi per renderli maggiormente coerenti con le finalità e gli obiettivi strategici del Documento triennale di programmazione strategica di Ateneo

Conformemente alle linee guida ufficiali della Commissione Europea per la redazione di GEP omogenei, anche la struttura generale del piano dell'Università degli Studi del Molise si articola nelle seguenti cinque macro-aree tematiche di intervento, distinte in azioni e sotto-azioni specifiche da realizzare secondo obiettivi di breve e medio periodo:

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, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
5. Misure di contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna azione sono individuati sia i *target* direttamente e indirettamente coinvolti e i soggetti responsabili dell'attuazione, sia gli esiti attesi, in termini di *output* e *outcome*.

Le azioni individuate non devono intendersi come una collezione di interventi scollegati e appartenenti a tematiche differenti, bensì come un insieme coordinato di interventi tracciato nel solco degli obiettivi trasversali alle diverse aree di intervento che l'Ateneo intende realizzare attraverso azioni finalizzate ad arginare e contrastare il *gender gap*.

Così concepito, il GEP diventa uno strumento di condivisione rivolto a tutti i soggetti e le istituzioni che interagiscono con l'Università degli Studi del Molise, indirizzato a migliorare ulteriormente la cultura del rispetto e la capacità di accogliere e valorizzare il merito che esclusivamente a parità di opportunità ha la possibilità di realizzarsi compiutamente.



# AREA 1

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

## OBIETTIVO 1a

### Promuovere le pari opportunità nella cultura organizzativa, nei processi e nelle pratiche istituzionali

#### MISURA/AZIONE

Redazione annuale del Bilancio di Genere

#### TARGET DIRETTO

Attori chiave e decisori politici

#### TARGET INDIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, studentesse/i

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Gruppo di lavoro "Bilancio di Genere"

#### RISULTATI ATTESI

Approvazione e pubblicazione annuale del bilancio di genere (raccolta e analisi di dati disaggregati per genere)

Promozione di giornate informative sul BdG

2022 2023 2024

## OBIETTIVO 1b

### Sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei *caregivers* attraverso strumenti di flessibilità spazio-temporale del lavoro

#### MISURA/AZIONE

Stipula di accordi di lavoro agile/*remote working* con PTA genitori di figli in età scolare o che svolgono funzioni di *caregivers*

#### TARGET DIRETTO

PTA

#### TARGET INDIRETTO

Famiglia del personale coinvolto

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Risorse Umane

#### RISULTATI ATTESI

Almeno 4 accordi/anno

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Monitoraggio annuale

2023 2024







## OBIETTIVO 1c

### Promuovere la conciliazione vita-lavoro attraverso agevolazioni per la fruizione di corsi e centri estivi per le figlie e i figli del personale universitario

#### MISURA/AZIONE

Stipula di convenzioni con associazioni e asili nido e senili presenti sul territorio per la frequenza, a condizioni agevolate, di corsi e campus estivi per le figlie e i figli del personale

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i

#### TARGET INDIRETTO

Famiglia del personale coinvolto

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Risorse Umane

#### RISULTATI ATTESI

Aumento del 30% delle convenzioni attive nel triennio 2022-2024

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Monitoraggio annuale

2023 2024

## OBIETTIVO 1d

### Promuovere l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione interna ed esterna

#### MISURA/AZIONE

Corsi di formazione per sensibilizzare e accrescere la consapevolezza nell'uso della lingua e dei linguaggi nel rispetto delle differenze di genere

#### TARGET DIRETTO

PTA

#### TARGET INDIRETTO

Comunità accademica e scientifica

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi didattici e assistenziali

#### RISULTATI ATTESI

Erogazione corso di formazione, produzione di Linee guida

2022

2024

## OBIETTIVO 1e

### Soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale interno ed esterno

#### MISURA/AZIONE

Creazione di spazi per la cura dell'infanzia e la riservatezza

#### TARGET DIRETTO

Personale interno ed esterno

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi Tecnici

#### RISULTATI ATTESI

spazi dedicati ed attrezzate

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di attrezzature e spazi dedicati (mq)

2022 2023 2024

## OBIETTIVO 1f

### Sostenere le donne incinte nell'accesso alle strutture

#### MISURA/AZIONE

Dedicare posti auto alle donne in gravidanza e genitori con figli fino a 2 anni

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i, altro personale

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Direzione Generale

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi Tecnici - CUG

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di "Parcheggi Rosa"

2022 2023 2024



# IDEA 2

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

## OBIETTIVO 2a

### Incremento della presenza femminile nei processi decisionali interni all'Ateneo e nelle posizioni apicali

#### MISURA/AZIONE

Revisione dei regolamenti esistenti ed eventuale introduzione di norme antidiscriminatorie

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo

#### RISULTATI ATTESI

Report di revisione dei regolamenti

2023

## OBIETTIVO 2b

### Valorizzazione delle iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere

#### MISURA/AZIONE

Promozione delle singole iniziative, maggiore risalto al sito del CUG sul sito *web* di ateneo

#### TARGET DIRETTO

PTA, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, specializzande/i, altro personale

#### TARGET INDIRETTO

Media, società

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Ufficio relazioni e comunicazioni istituzionali

#### RISULTATI ATTESI

Miglioramento della visibilità del sito CUG

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di visualizzazioni

2022



## OBIETTIVO 2c

### Assicurare la sostenibilità delle azioni previste dal GEP

#### MISURA/AZIONE

Integrazione delle attività previste dal GEP con le azioni del Piano di Azioni Positive di Ateneo

#### TARGET DIRETTO

Personale Accademico

#### TARGET INDIRETTO

Comunità accademica e scientifica

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore

#### RESPONSABILI OPERATIVI

CUG

#### RISULTATI ATTESI

Armonizzazione dei documenti programmatici sulle tematiche di genere

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

PAP integrato con attività GEP

2023





# AREA 3

**Uguaglianza di genere  
nel reclutamento e  
nelle progressioni di carriera**

## **OBIETTIVO 3a**

### **Riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai Corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato**

**MISURA/AZIONE**

Sviluppo di percorsi di orientamento in entrata progettati per realizzare il riequilibrio di genere dei Corsi di studio

**RESPONSABILI ISTITUZIONALI**

Senato Accademico - CUG

**RESPONSABILI OPERATIVI**

Ufficio statistico e valutazione

**RISULTATI ATTESI**

Contribuire a creare una consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte formative facendo emergere gli stereotipi e i pregiudizi di genere che condizionano le scelte delle persone; riduzione del divario di genere nell'accesso ai corsi universitari; favorire i talenti individuali senza discriminazioni o preclusioni di genere

**INDICATORI DI MONITORAGGIO**

Numero di percorsi di orientamento realizzati, aumento percentuale di iscrizione ai Corsi di studio del genere sottorappresentato

**2022 2023 2024**

## **OBIETTIVO 3b**

### **Sostegno alla carriera accademica delle ricercatrici/professoresses**

**MISURA/AZIONE**

Valutazione della possibilità di riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo delle ricercatrici/professoresses nel primo anno di vita dei figli

**TARGET DIRETTO**

Personale docente e ricercatore

**RESPONSABILI ISTITUZIONALI**

Senato Accademico - CUG

**RESPONSABILI OPERATIVI**

Area Risorse Umane

**RISULTATI ATTESI**

Ridistribuzione del carico didattico eccedente ad altro personale

**INDICATORI DI MONITORAGGIO**

Numero di ricercatrici/professoresses che nel primo anno di vita dei figli usufruisce annualmente della riduzione e variazione rispetto all'anno precedente

**2022 2023 2024**





## AREA 4

**Integrazione della dimensione  
di genere nella ricerca, nei programmi  
degli insegnamenti e nella formazione**

## OBIETTIVO 4a

### Promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le aree della ricerca

#### MISURA/AZIONE

Monitoraggio del *Glass Ceiling Index* (GCI) e della percentuale di donne in posizioni apicali in ambito accademico

#### TARGET DIRETTO

Personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - Dipartimenti

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo - Gruppo di lavoro "Bilancio di Genere"

#### RISULTATI ATTESI

Report annuale

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

*Glass Ceiling Index*

#### MISURA/AZIONE

Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti

#### TARGET DIRETTO

Personale docente e ricercatore

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - Dipartimenti

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Ricerca e Terza Missione

#### RISULTATI ATTESI

Report annuale sulle performance di ricerca, dati disaggregati per genere

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Progetti approvati, brevetti e *spin off* disaggregati per il genere del proponente

2023 2024



## OBIETTIVO 4b

### Promuovere e integrare i temi delle pari opportunità in tutti i programmi didattici

#### MISURA/AZIONE

Istituzione di un insegnamento a carattere multidisciplinare sulle pari opportunità e l'inclusione rivolto a studentesse/i dei vari corsi di studio, a dottorande/i e al personale docente e tecnico-amministrativo

#### TARGET DIRETTO

Studentesse/i, dottorande/i, PTA, personale docente e ricercatore

#### TARGET INDIRETTO

Stakeholders, Utenza

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - Dipartimenti

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi didattici e assistenziali

#### RISULTATI ATTESI

Attivazione degli insegnamenti e inserimento nei piani di studio.

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Numero di insegnamenti attivati. Partecipazione degli studenti (n. iscritti)

2022

2024

#### MISURA/AZIONE

Insegnamento/seminario per gli studenti su «medicina personalizzata in una prospettiva di genere»

#### TARGET DIRETTO

Studenti

#### TARGET INDIRETTO

Stakeholders, Utenza

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - Dipartimenti

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Area Servizi didattici e assistenziali - CUG

#### RISULTATI ATTESI

Attivazione dell'insegnamento e riconoscimento di crediti formativi

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Partecipazione (n. iscritti)

2022

2024

**MISURA/AZIONE**

Attivazione di borse di ricerca sui temi della discriminazione di genere e sulle disuguaglianze

**TARGET DIRETTO**

Laureati

**TARGET INDIRETTO**

Stakeholders, Utenza

**RESPONSABILI ISTITUZIONALI**

Senato Accademico - CUG

**RESPONSABILI OPERATIVI**Settore Formazione *post-lauream***RISULTATI ATTESI**

Attivazione di borse di ricerca sui temi della discriminazione di genere e sulle disuguaglianze

**INDICATORI DI MONITORAGGIO**

N. borse assegnate, risultati della ricerca

2022

2024

**MISURA/AZIONE**

Istituzione di un premio di laurea sui temi di genere

**TARGET DIRETTO**

Studentesse/i dell'Ateneo

**RESPONSABILI ISTITUZIONALI**

CUG

**RESPONSABILI OPERATIVI**

Area Servizi didattici e assistenziali

**RISULTATI ATTESI**

Elargizione del premio di laurea

**INDICATORI DI MONITORAGGIO**

Partecipazione degli studenti (n. richiedenti il premio)

2022

2024



**AREA 5**

**Misure di contrasto  
alla violenza di genere,  
comprese le molestie sessuali**

## OBIETTIVO 5a

**Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona**

### MISURA/AZIONE

Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un'identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova

#### TARGET DIRETTO

Studentesse/i dell'Ateneo, Personale docente e ricercatore e PTA

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Titolare Trattamento privacy

#### RISULTATI ATTESI

Protezione dei dati personali, della privacy e della dignità delle persone transgender per garantire la possibilità di vivere e lavorare in un ambiente inclusivo, attento alla tutela della privacy e della dignità della persona

#### INDICATORI DI MONITORAGGIO

Richieste di Carriere/Identità Alias soddisfatte

2022

### MISURA/AZIONE

Aggiornamento del Codice disciplinare e Codice di condotta nonché del Codice Etico con riferimento alle procedure di segnalazione di comportamenti discriminatori

#### TARGET DIRETTO

Studentesse/i dell'Ateneo, Personale docente e ricercatore e PTA

#### TARGET INDIRETTO

Stakeholders, Utenza

#### RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Senato Accademico - CUG

#### RESPONSABILI OPERATIVI

Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo

#### RISULTATI ATTESI

Report di revisione del Codice Etico, del Codice disciplinare e del Codice di condotta

2023

GEP

Gender  
Equality  
Plan

2022 | 2024







FIDAPA BPW ITALY

Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari  
BPW ITALY INTERNATIONAL FEDERATION OF BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN



Università degli Studi del Molise  
Comitato Unico di Garanzia

DISTRETTO SUD EST  
(Abruzzo - Basilicata - Molise - Puglia)



**Presenta**

**FEMMINICIDIO, VIOLENZA DI GENERE, OMOFOBIA.**

**HE FOR SHE**

**Percorso di studio e formazione sulle Politiche di Genere e delle Pari Opportunità**

**Venerdì 17 Giugno 2022, ore 16.30**

**Università degli Studi del Molise, Aula Adriatico, Via Duca degli Abruzzi, Termoli (CB)  
Saluti:**

**Prof. Luca Brunese** - Rettore dell'Università degli Studi del Molise

**Dott.ssa Maria Nuccio** - Presidente FIDAPA BPW-Italy Distretto Sud Est

**Prof.ssa Loredana Tullio** - Consigliera per le Pari Opportunità e questioni di genere e Presidente CUG

**Ing. Francesco Roberti** - Sindaco della città di Termoli

**Dott.ssa Iolanda Palazzo** - Componente CUG Unimol - Referente territoriale del Progetto distrettuale

**Introduce:**

**Avv.ta Lella Ruccia**

**Coordina:**

**Dott.ssa Maria Nuccio** - Presidente FIDAPA BPW-Italy  
Distretto Sud Est

**Relazioni**

**Prof.ssa Daniela Grignoli** - Associata di Sociologia generale - Unimol  
*Perché la violenza? Una risposta sociologica*

**Prof. Valerio Rotondo** - Ricercatore di Diritto Privato - Unimol  
*Contrasto e prevenzione al fenomeno della tratta di donne migranti*

**Prof.ssa Mariangela D'Ambrosio** - Ricercatrice di Sociologia generale - Unimol  
*L'esercizio della violenza contro le donne sui social network*

**Prof.ssa Annalisa Cocco** - Ricercatrice di Diritto privato - Univ. Napoli "Federico II"  
*Tradizioni culturali e diritto alla salute*

**Interventi:**

**Avv. Antonio Panichella** - Borsista Unimol  
*Gli ordini di protezione contro gli abusi familiari*

**Dott.ssa Mariangela Ziccardi** - Docente a contratto Unimol  
*La tutela delle persone LGBT*

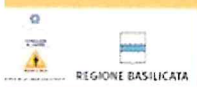
**Dott.ssa cav. Maria Grazia La Selva** - Liberaluna Onlus  
*CAV Liberaluna: prima accoglienza e protezione*

**Avv.ta Lena Fusco** - Be Free

*Il centro antiviolenza e la rete territoriale*

**Conclusioni**

**Dott.ssa Maria Nuccio** - Presidente FIDAPA BPW-Italy Distretto Sud Est



Regione Puglia

