



UNIVERSITÀ TELEMATICA
INTERNAZIONALE UNINETTUNO

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2022



UNIVERSITÀ TELEMATICA INTERNAZIONALE UNINETTUNO

30/03/2022

Indice

Indice	1
Tabelle	2
Immagini	3
GEP Team.....	4
Introduzione	5
1. Dati Aggregati	6
1.1 Uninettuno in numeri	6
1.2 Staff Amministrativo e Trainers.....	7
1.3 Studenti	9
1.4 Consiglio di amministrazione.....	11
2. Definizioni e Metodologia	12
2.1 OSS.....	12
2.1.1 Dati del 2021.....	13
2.2 Uguaglianza di genere – Una visione generale.....	14
2.2.1 Diritto Internazionale	14
2.2.2 Diritto Europeo	14
2.3 Diritto Italiano.....	15
2.4 Metodologia	16
2.4.1 Risorse Dedicare	16
2.5 Iniziative in corso	17
2.6 Verifica ed aggiornamento del documento.....	17
3. Piano di azione.....	18
3.1 Equilibrio fra lavoro, vita privata e Struttura Organizzativa	18
3.2 Equilibrio nelle questioni di genere nella leadership e nelle decisioni.	20
3.3 Equilibrio nelle questioni di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera.	21
3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti degli insegnamenti.....	22
3.5 Misure contro le violenze di genere, comprensive della molestia sessuale.	23
4. Impegni di Uninettuno nel GEP	24
5. Termini Generali	32

Tabelle

Table 1 – GEP TEAM	4
Table 2 Administrative Staff Numbers	6
Table 3 Trainers/Staff Numbers	6
Table 4 Board Numbers	6
Table 7 Work life balance and organisational culture.....	19
Table 8 Gender Balance in leadership and decision-making.....	20
Table 9 Gender equality in recruitment and career progression.....	21
Table 10 Integration of the gender dimension into research and teaching content	22
Table 11 Measures against gender-based violence, including sexual harassment.....	23

Immagini

Figures 1 Administrative Staff	7
Figure 2 Total Administrative/Management	7
Figure 3 Trainers/PHD	8
Figure 4 Total Trainers/PHD	8
Figure 5 Total University.....	9
Figure 6 Governance.....	11
Figure 7: Objective 5 Sustainable development goals	14

GEP Team¹

Nome	Cognome	Ruolo/Posizione

Table 1 – GEP TEAM

¹ Da identificare

Introduzione

“Ai fini della presente Convenzione, il termine "discriminazione nei confronti delle donne" designa ogni distinzione, esclusione o restrizione fatta sulla base del sesso che ha l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile, su una base di uguaglianza tra uomini e donne, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.”

Il testo sopra citato è l'articolo 1 della “Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne” (adottata nel 1979 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite-- entrata in vigore il 3 settembre 1981) uno dei testi normativi fondamentali che il settore dell'educazione in senso ampio deve seguire per raggiungere gli obiettivi dell'uguaglianza e la non discriminazione di genere (il Trattato è stato ratificato in Italia con legge n. 132 del 1985).

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) è un documento richiesto dalla Commissione Europea a tutte le Organizzazioni che partecipano ai progetti di ricerca Horizon Europe. Le richieste da parte della Commissione Europea mirano ad un cambiamento strutturale delle Istituzioni di istruzione superiore al fine di superare l'attuale divario di genere

L'Università Telematica Internazionale Uninettuno è impegnata fin dalla sua fondazione nel 2005 a rispettare i diritti umani e la non discriminazione, inclusa quella di genere. L'Ateneo è stato il primo in Italia ad aver creato l'"Università per i Rifugiati" un modello di Università inclusivo per tutte quelle persone che non sono regolaridal punto di vista documentale in Italia. Questo modello ha diverse tematiche trasversali legate anche all'assistenza alle donne e alla parità di trattamento per tutta la comunità LGBTQ+.

La Fondatrice, nonché Rettrice, dell'Università, la Professoressa Maria Amata Garito è sempre impegnata nel promuovere il rispetto per tutti con una grande componente di uguaglianza di genere senza alcun tipo di discriminazione.

A partire dalla sua idea fondatrice, Uninettuno è sempre stata all'avanguardia nel campo della non discriminazione e della parità di genere. Tra il personale dell'Università il 47% della forza lavoro è formato da donne e l'obiettivo da raggiungere nel 2024 è il 50% con una maggiore componente dirigenziale femminile.

Nelle pagine seguenti, dove sono indicati i dati aggregati, è possibile vedere quello che l'Università ha fatto e sta facendo per raggiungere la parità di genere (secondo il merito) con una visione al 2024.

Il Piano di Azione di Genere è diviso in cinque sezioni e varie sotto-sezioni:

1. Equilibrio fra lavoro e vita private e Struttura Organizzativa.
2. Equilibrio nelle questioni di genere nella leadership e nelle decisioni.
3. Equilibrio nelle questioni di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera.
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti degli insegnamenti.
5. Misure contro le violenze di genere, comprensive della molestia sessuale.

Nelle pagine che seguiranno Uninettuno esplicherà, attraverso una profonda analisi di differenti contenuti, come e quali cambiamenti verranno realizzati per raggiungere l'uguaglianza di genere all'interno dell'Università.

1. Dati Aggregati

Qui di seguito si possono trovare alcuni dati sulla situazione attuale di Uninettuno in termini di Studenti, Lavoratori e Professori/Ricercatori/PHD e Tutor. I dati non devono essere confusi, essendo Uninettuno una piccola Università. Alcuni numeri potrebbero riflettere il fatto che alcuni ruoli specifici non siano coperti da donne e questo è vero ma, va anche considerato che i numeri sono molto piccoli e il coinvolgimento o meno di una singola persona cambia profondamente le statistiche. In ogni caso le statistiche sono aggiornate al 28/02/2022.

1.1 Uninettuno in numeri

Position	Male	Female
Management Staff	4	0
Senior Level	2	0
Permanent Employees	14	30
Fixed Term Employees	5	2
TOTAL ADMINISTRATIVE STAFF	25	32

Table 2 Administrative Staff Numbers

Position	Male	Female
Ordinary Professors	2	0
Associated Professors	10	6
Researchers	7	5
Tutors	115	106
PHD	21	14
TOTAL TRAINERS/PHD	155	131

Table 3 Trainers/Staff Numbers

Position	Male	Female
Rector/President	0	1
Members of the board	3	1
Total member of the board	3	1

Table 4 Board Numbers

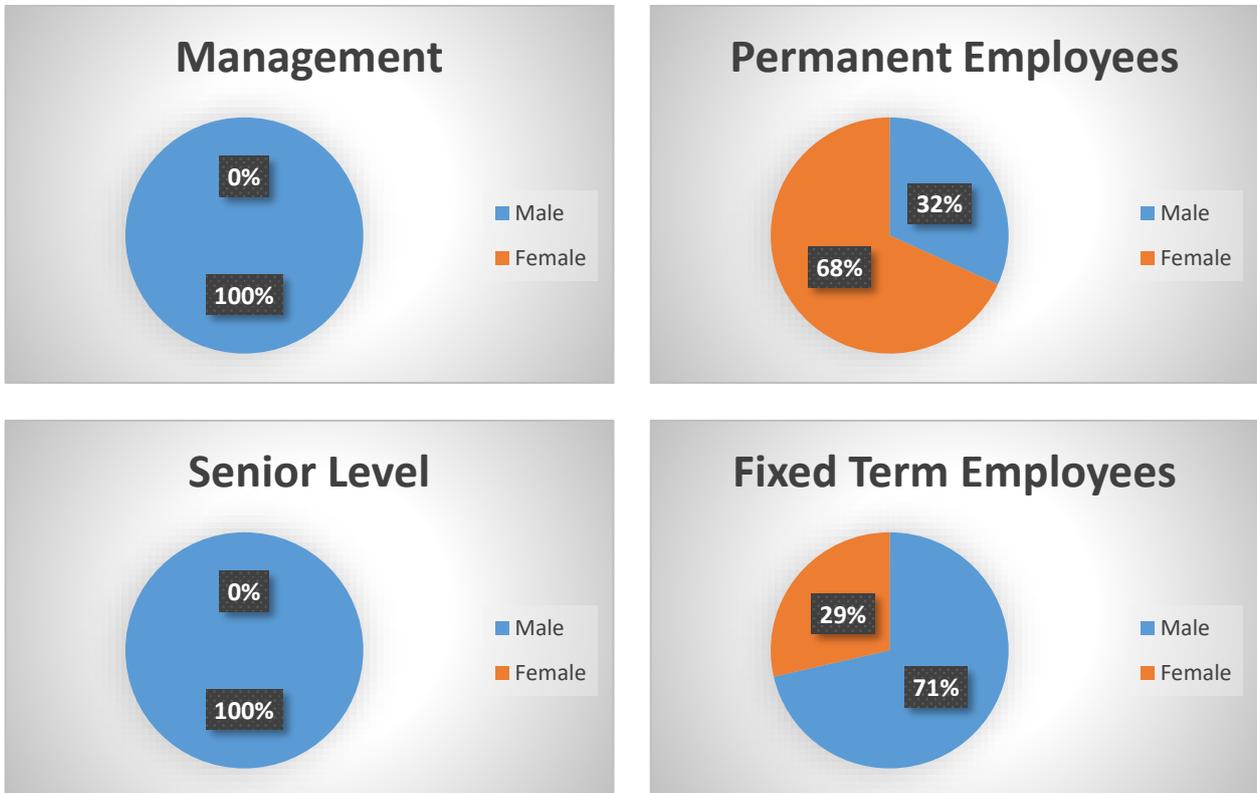
Position	Male	Female
Degree Students	10552	8031
Post-Grade Students	751	526
Total Students	11303	8557

Table 5 Students Numbers

1.2 Staff Amministrativo e Trainers

Qui alcune statistiche aggiornate al 28/02/2022 sull'attuale situazione di impiego in UNINETTUNO:

Staff amministrativo:



Figures 1 Administrative Staff

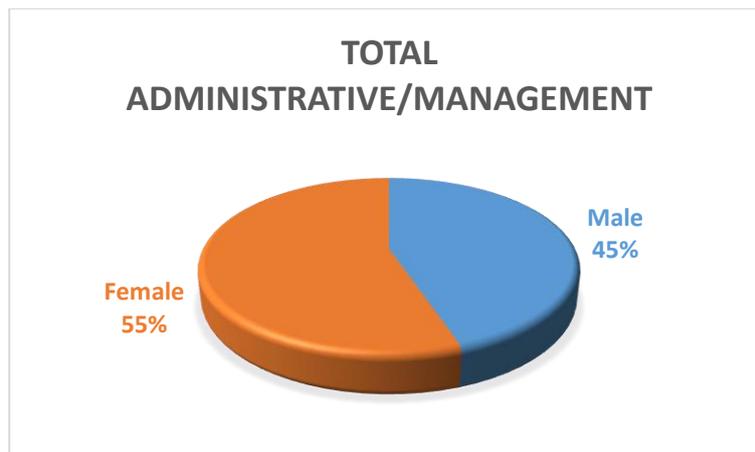


Figure 2 Total Administrative/Management

Professori/Dottorandi

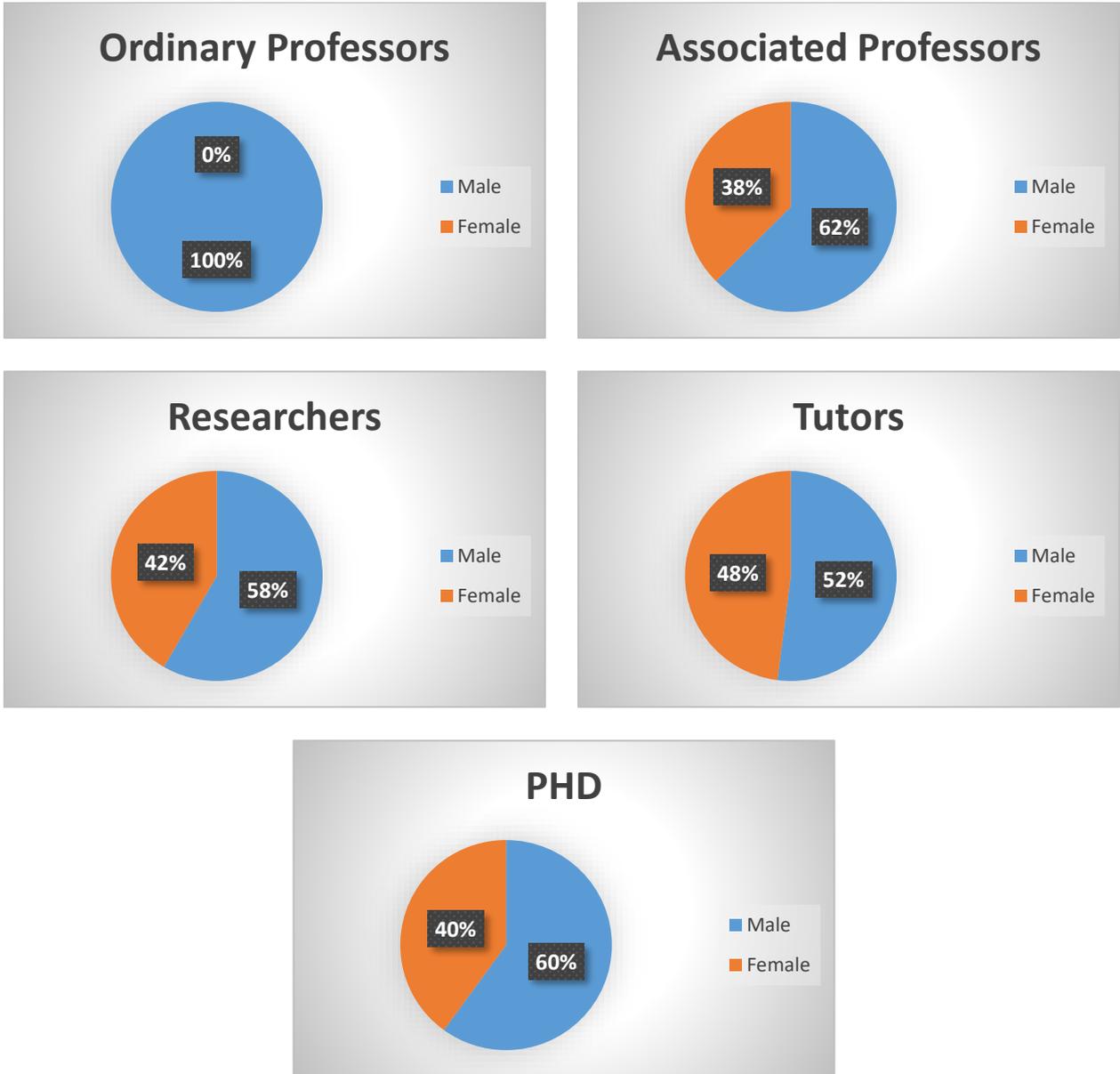


Figure 3 Trainers/PHD

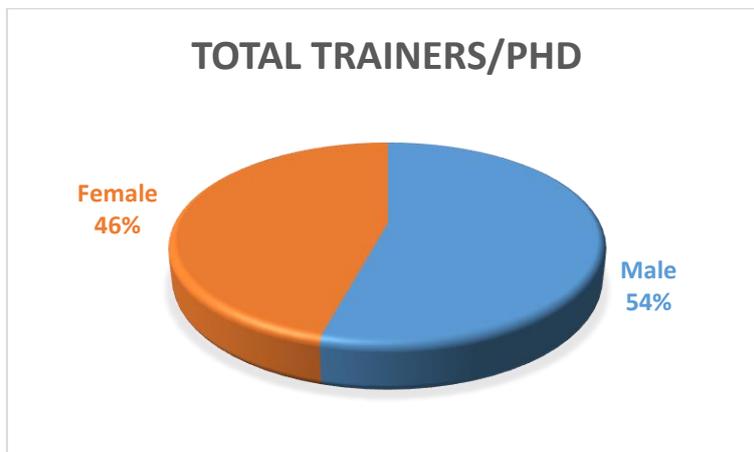


Figure 4 Total Trainers/PHD

TOTALS UNINETTUNO Staff:

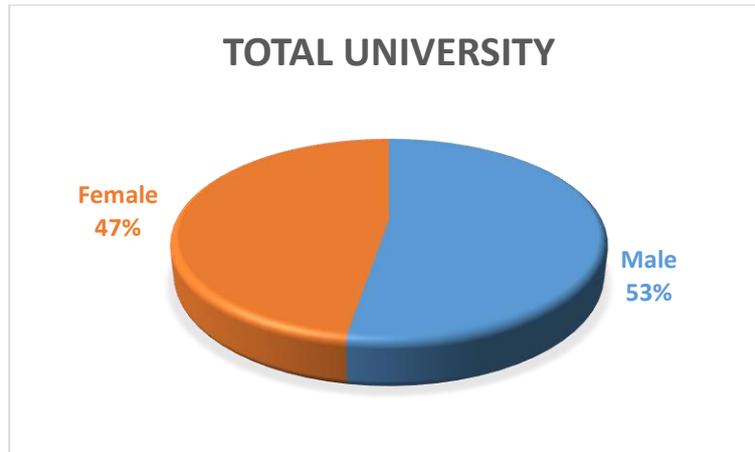
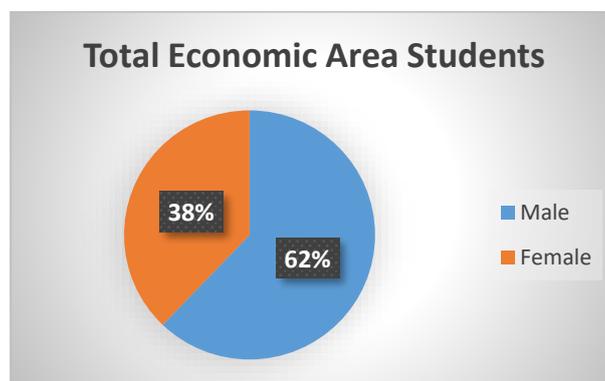
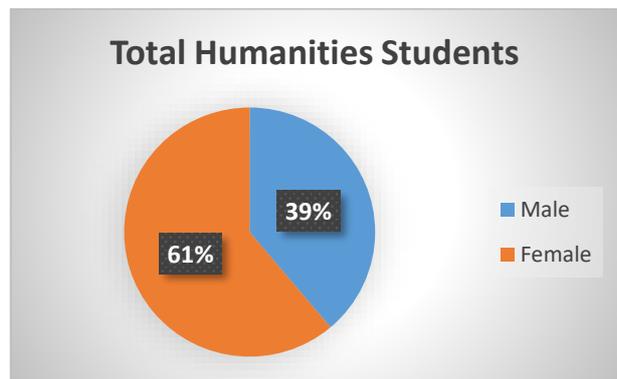
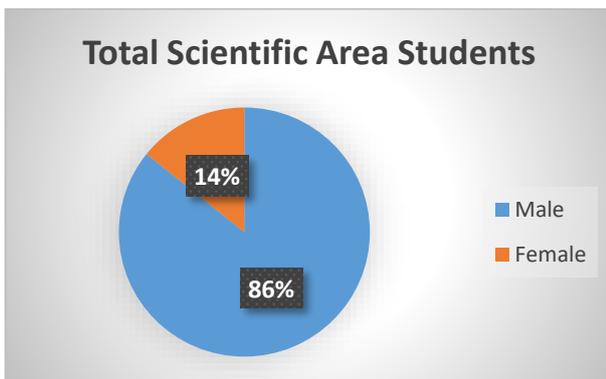


Figure 5 Total University

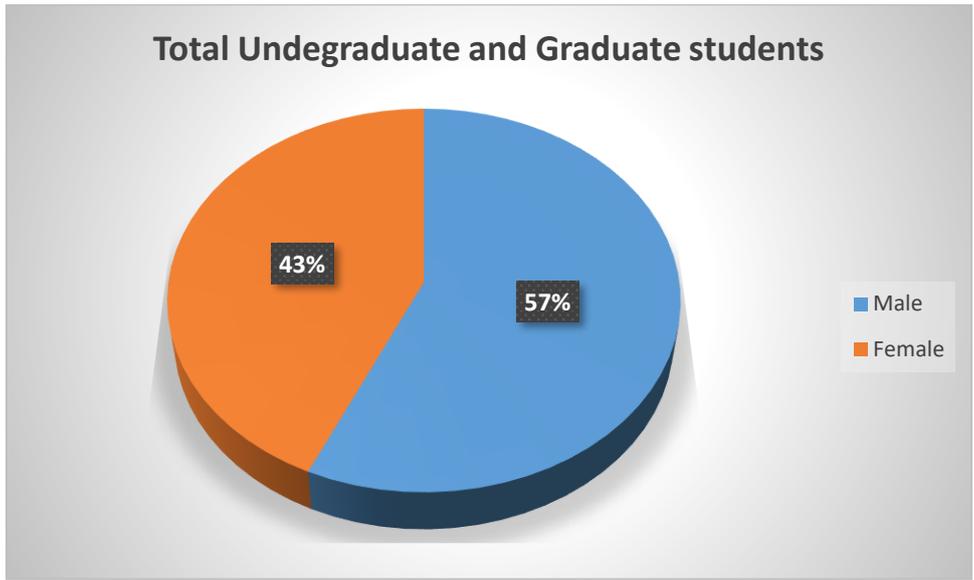
1.3 Studenti

Qui di seguito le statistiche degli studenti iscritti in UNINETTUNO divisi fra studenti di triennale e specialistica e fra coloro che stanno effettuando dei Master di primo o secondo livello.

Studenti triennali e specialistici

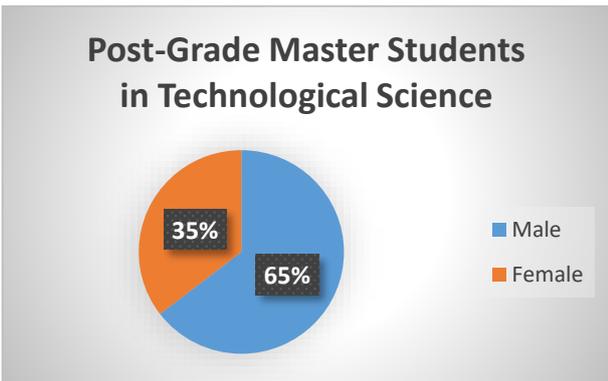


Total Undegraduate and Graduate students

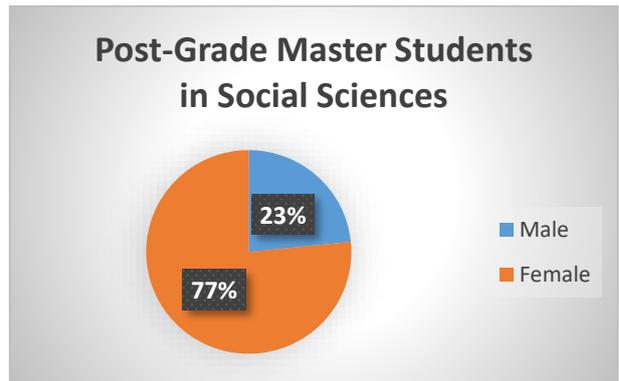


Studenti di Master di primo e secondo livello

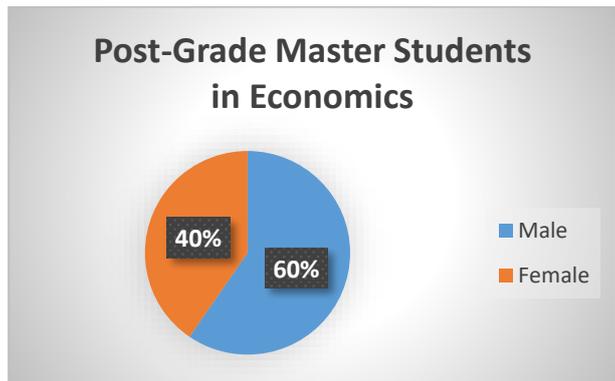
Post-Grade Master Students in Technological Science



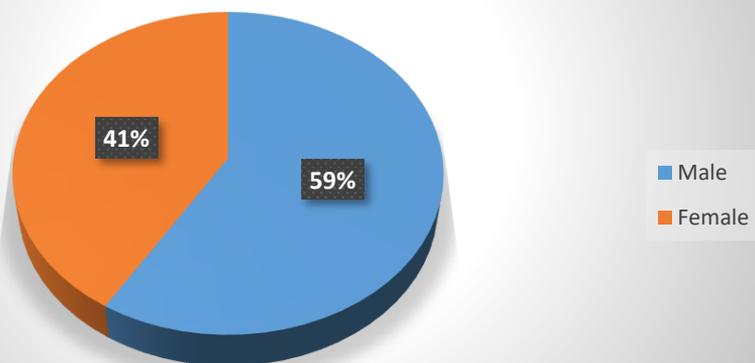
Post-Grade Master Students in Social Sciences



Post-Grade Master Students in Economics



TOTAL Students in Post-Grade Master Courses



1.4 Consiglio di amministrazione

Rettore e membri del CdA

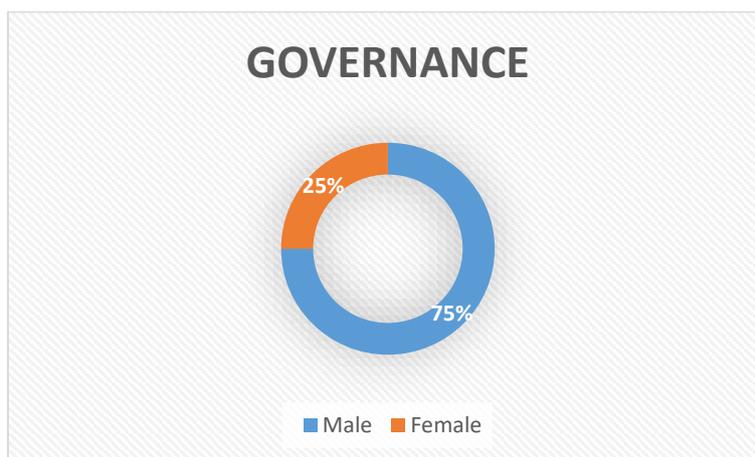


Figure 6 Governance

2. Definizioni e Metodologia

2.1 OSS



L'obiettivo numero cinque degli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite è: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e dare potere a tutte le donne e le ragazze" con i seguenti obiettivi ²:

- **5.1** Porre fine a tutte le forme di discriminazione contro tutte le donne e le ragazze ovunque;
- **5.2** Eliminare tutte le forme di violenza contro tutte le donne e le ragazze nella sfera pubblica e privata, compresi il traffico e lo sfruttamento sessuale e di altro tipo;
- **5.3** Eliminare tutte le pratiche dannose, come il matrimonio infantile, precoce e forzato e le mutilazioni genitali femminili;
- **5.4** Riconoscere e valorizzare la cura non retribuita e il lavoro domestico attraverso la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare e della famiglia come appropriato a livello nazionale;
- **5.5** Garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica;
- **5.6** Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi come concordato in conformità con il Programma d'azione della Conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo e la Piattaforma d'azione di Pechino e i documenti finali delle loro conferenze di revisione;
- **5.A** Intraprendere riforme per dare alle donne pari diritti alle risorse economiche, così come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e di altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali;
- **5.B** Migliorare l'uso delle tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment delle donne;
- **5.C** Adottare e rafforzare politiche solide e una legislazione applicabile per la promozione dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli.

² <https://unric.org/en/sdg-5/>

2.1.1 Dati del 2021

La seguente infografica (relative al report 2021 OSS³) indica che ancora molto debba essere fatto per raggiungere gli obiettivi minimi richiesti.



THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS REPORT 2021: [UNSTATS.UN.ORG/SDGS/REPORT/2021/](https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/)

³ <https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/>

2.2 Uguaglianza di genere – Una visione generale

2.2.1 Diritto Internazionale

L'uguaglianza può essere formale e sostanziale, nel primo caso in tutti i Tribunali si applica il concetto di uguaglianza formale, la legge è uguale per tutti e tutte le discriminazioni dirette sono vietate. L'uguaglianza sostanziale è legata al divieto di discriminazione indiretta che si associa al divieto di ogni discriminazione legata all'appartenenza ad un determinato gruppo o categoria.

Nel diritto internazionale, equità, uguaglianza, non discriminazione sono riconosciuti in diversi strumenti codificati, qui di seguito alcuni dei più significativi:

- **European Convention of Human Rights (ECHR)** adopted in 1950 by the Council of Europe⁴;
- **International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)** adopted by UN in 1966⁵;
- **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)** adopted by UN in 1966⁶;
- **American Convention on Human Rights (ACH)** adopted in 1969 by the Inter-American Commission on Human Rights⁷;
- **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)** adopted in 1979 by UN⁸.
- **African Charter on Human and People Rights (ACHPR)** adopted in 1981 by the Organization of African Unity⁹;
- **Arab Charter on Human Rights (ACHR)** adopted in 2004 by the League of Arab States¹⁰;
- **Charter of Fundamental Rights of the European Union (CFR)** adopted in 2009 by the European Union¹¹;
- **Istanbul Convention Action against violence against women and domestic violence** adopted in 2011 by the council of Europe¹²;
- **ASEAN Human Rights Declaration (AHRD)** adopted in 2012 by the ASEAN¹³;

2.2.2 Diritto Europeo

Per quanto concerne il Diritto Europeo) l'uguaglianza di genere è un “valore” (articolo 2 del trattato sull'Unione europea), un “obiettivo sostanziale” (articolo 3 del trattato sull'Unione europea) e le azioni dell'Unione europea sono volte ad eliminare la disuguaglianza e, in particolare, la disuguaglianza tra donne e uomini (articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea¹⁴.

In particolare diverse direttive affrontano il tema del lavoro sotto l'aspetto dell'uguaglianza di genere:

- European Directive 79/7/CEE (Council) on gender equity for the treaty of men and women in social security¹⁵;

⁴ https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf

⁵ <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

⁶ <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

⁷ <https://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm>

⁸ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

⁹ <https://www.achpr.org/legalinstruments/detail?id=49>

¹⁰ <https://www.ohchr.org/EN/Issues/RuleOfLaw/CompilationDemocracy/Pages/ArabCharter.aspx>

¹¹ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹² <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home?>

¹³ https://asean.org/wp-content/uploads/2021/01/6_AHRD_Booklet.pdf

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012M%2FTXT>

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>

- European Directive 92/85/CEE (Council) on the improvement of safety on work for pregnant and breastfeeding women¹⁶;
- European Directive 2004/113/CE (Council) on the same treatment for men and women for the access to goods and services and their supply¹⁷;
- European Directive 2006/54/UE (Council and Parliament) on the equity treatment between men and women in occupation and employment¹⁸;
- European Directive 2011/36/EU (Council and Parliament) on the prevention and repression of the treaty of human beings¹⁹;
- European Directive (UE) 2019/1158 on the balance between family and work life²⁰.

Si segnalano poi altre direttive, comunicazioni e raccomandazioni vincolanti e non vincolanti dell'Unione europea in termini di uguaglianza di genere, tra cui:

- European Charter for Researchers²¹;
- European Union Strategy on Gender Equality²².

Tutte le leggi fondamentali dei paesi europei hanno incluso l'uguaglianza e l'equità di genere tra i propri valori fondamentali, come la Costituzione italiana all'articolo 3: "*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*".²³

2.3 Diritto Italiano

L'Italia è sempre stata all'avanguardia per quanto riguarda l'uguaglianza e l'equità di genere, anche se si registrano ancora alcune limitazioni dovute a diversi fattori esterni ed interni, culturali e sociologici. Qui di seguito, tra i molteplici atti relativi all'uguaglianza di genere negli ultimi 74 anni di storia della Repubblica, si ricordano i seguenti :

Articolo 3 della Costituzione Italiana adottata nel 1948: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"²⁴

Articolo 37 della Costituzione Italiana adottata nel 1948: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione."²⁵

Articolo 51 della Costituzione Italiana adottata nel 1948: "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti

¹⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>

¹⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>

¹⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex:32006L0054>

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0036>

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

²¹ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

²² https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

²³ <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-3>

²⁴ <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-3>

²⁵ <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iii/articolo-37>

dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.”²⁶

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, e successive integrazioni e modificazioni, tra cui **la Legge n. 162 del 05/11/2021**

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (articolo 57: sul Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, all'interno della pubblica amministrazione)

Legge 12 luglio 2011, n. 120 (cosiddetta legge Golfo-Mosca) - D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251, sugli obblighi di equilibrio di genere nelle posizioni decisionali e negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni e delle società le cui azioni sono quotate nei mercati regolamentati.

2.4 Metodologia

Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di UNINETTUNO è un obiettivo da raggiungere con diverse politiche interne, il cui fine consiste nell'impedire qualunque violazione della normativa sulla parità di genere. Questo piano ha l'ambizioso obiettivo di lavorare, pertanto, con un approccio ampio evitando qualsiasi discriminazione, non solo in termini di rapporto tra uomo e donna, con il fine ultimo di rendere l'Ateneo più inclusivo e capace di comprendere e agire contro qualsiasi tipo di discriminazione.

L'approccio intersezionale avrà la priorità. Il concetto di "intersezionalità" è stato definito come "l'oppressione intersezionale [che] nasce dalla combinazione di varie oppressioni che, insieme, producono qualcosa di unico e distinto da qualsiasi forma di discriminazione che stia da sola..” Un approccio intersezionale prende in considerazione il contesto storico, sociale e politico e riconosce l'esperienza unica dell'individuo basata sull'intersezione di tutti i motivi rilevanti. Questo approccio permette che la particolare esperienza di discriminazione, basata sulla confluenza dei motivi coinvolti, sia riconosciuta e rimediata.

Il nostro gruppo di lavoro è collaborativo e aperto a qualsiasi suggerimento interno ed esterno con decisioni plenarie su qualsiasi aspetto rilevante della vita dell'Università.

Questo è solo un primo passo. Il GEP prevede infatti di essere migliorato e implementato nei prossimi anni, seguendo i suggerimenti interni, esterni ed europei sull'uguaglianza e l'equità di genere in tutte le forme possibili.

2.4.1 Risorse Dedicare

UNINETTUNO prevede di dedicare al GEP diverse risorse che saranno distaccate per alcune ore al mese al ruolo specifico. Tali risorse riguarderanno docenti e/o esperti esterni in politiche di genere; personale interno già formato o da formare in politiche di genere. Un responsabile di direzione da coinvolgere come supervisore e altro personale da individuare. In linea di principio e in base al loro impegno professionale.

²⁶ <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/parte-i/titolo-iv/articolo-51>

2.5 Iniziative in corso

UNINETTUNO ha già sviluppato alcune attività per la riduzione del divario di genere, molestie sessuali, controllo della violenza di genere, rispetto del genere ecc:

- L'uso dell'ALIAS è già stato istituzionalizzato.
- Possibilità di orari di lavoro flessibili per i lavoratori/le lavoratrici.
- Lavoro Agile durante la pandemia e previa richiesta specifica.
- Misure di Welfare per i dipendenti.

2.6 Verifica ed aggiornamento del documento

Il GEP UNINETTUNO ha validità triennale dalla sua approvazione e segue gli strumenti di monitoraggio che l'Ateneo ha già sviluppato in accordo con la normativa italiana ed europea. Il piano d'azione seguirà gli indicatori che sono stati sviluppati per il monitoraggio dei risultati al fine di valutare l'efficienza e l'efficacia del piano proposto. Il team GEP presenterà alla Direzione e a tutti gli organi dell'Ateneo un rapporto annuale che aggiornerà la situazione delle attività e servirà per le correzioni specifiche che dovranno essere fatte dopo ogni anno fino al 2024.

3. Piano di azione

3.1 Equilibrio fra lavoro, vita privata e Struttura Organizzativa.

Objective	Action	2022	2023	2024
1. Equilibrio fra lavoro e vita private e Struttura Organizzativa				
1.1 Rafforzare il ruolo dell'ateneo sulle questioni di genere	1.1.1 Connessione con il network dei centri anti-violenza	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.1.2 Promozione di attività su questioni di genere	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1.2 Rendere l'ateneo inclusive nel linguaggio	1.2.1 Linee guida sul linguaggio inclusivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1.3 Sviluppo di azioni per diffondere l'inclusività nell'Ateneo	1.3.1 Utilizzo di un linguaggio inclusivo in tutti i documenti dell'ateneo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.2 Sondaggio anonimo sulle ineguaglianze di genere fra i lavoratori amministrativi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.3 Sondaggio anonimo sulle ineguaglianze di genere fra professori, tutor, ricercatori e dottorandi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.4 Sondaggio anonimo sulle ineguaglianze di genere fra studenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.5 Utilizzo del profilo ALIAS per gli studenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.6 Utilizzo del profilo ALIAS per i dipendenti amministrativi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.7 Possibile fornitura gratis/a prezzo calmierato di assorbenti igienici femminili	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.3.8 Sportello di assistenza psicologica sperimentale un'ora a settimana	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1.4 Rafforzare la consapevolezza delle donne nel loro ruolo	1.4.1 Organizzazione di incontri ispirazionali per donne	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.4.2 Organizzazione di workshops per promuovere la leadership femminile	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1.5 Ridurre l'asimmetria di genere nella disseminazione delle attività di ateneo	1.5.1 Linee guida per l'uguaglianza di genere nei panel di discussione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.5.2 Controllo della composizione dei panel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1.6 Supportare il bilanciamento fra vita e lavoro	1.6.1 Possibile flessibilità nelle ore di accesso all'ateneo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.6.2 Possibile piano sperimentale di lavoro agile post pandemico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.6.3 Possibile rinnovo dei contratti collettivi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	1.6.4 Misure extra di welfare	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

	1.6.5 Possibili misure di supporto al bilanciamento vita-lavoro dei genitori	☒	☒	☒
--	--	---	---	---

Table 5 Work life balance and organisational culture

3.2 Equilibrio nelle questioni di genere nella leadership e nelle decisioni.

Objective	Action	2022	2023	2024
2. 2. Equilibrio nelle questioni di genere nella leadership e nelle decisioni				
2.1 Promozione della leadership femminile nelle strutture decisionali	2.1.1 Istituzionalizzazione di un referente di genere per ogni dipartimento dell'ateneo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2.1.2 Supportare, fra lo staff dirigenziale dell'ateneo, lo sviluppo delle carriere delle donne.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	2.1.3 Supportare nelle elezioni interne di ateneo la doppia preferenza di genere ²⁷	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Table 6 Gender Balance in leadership and decision-making

²⁷ Per ogni elezione sarà obbligatorio indicare un uomo e una donna

3.3 Equilibrio nelle questioni di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera.

Objective	Action	2022	2023	2024
3.3. Equilibrio nelle questioni di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera				
3.1 Promozione dell'uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere	3.1.1 Possibile parità di genere nei dottorati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3.1.2 Uno studio su come promuovere la progressione di carriera delle donne nell'ateneo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Sostegno alla leadership femminile nei progetti di ricerca	3.2.1 Sondaggio sul coinvolgimento delle donne nei progetti di ateneo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.2.2 Coaching/Mentoring per giovani ricercatrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3.2.3 Supporto delle giovani ricercatrici come leader dei gruppi di ricerca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Table 7 Gender equality in recruitment and career progression

3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti degli insegnamenti

Objective	Action	2022	2023	2024
4. 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti degli insegnamenti				
4.1 Aggiungere tematiche di genere nelle attività didattiche di ateneo	4.1.1 Nuovi corsi/lezioni sulle tematiche di genere	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	4.1.2 Promozione di corsi di alto livello Corsi/Masters/Mooc sulla dimensione Gender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	4.1.3 Utilizzo degli strumenti di comunicazione dell'ateneo per promuovere corsi sulle tematiche di genere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.2 Riduzione del gap di genere negli studenti dei corsi scientifici	4.2.1 Promozione e orientamento delle studentesse nelle scuole superiori per lauree in ambito scientifico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	4.2.2 Premi e borse per studentesse nel campo scientifico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4.3 Rafforzare la ricerca su gender e diversità	4.3.1 Workshops e Seminari su tematiche di genere	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Table 8 Integration of the gender dimension into research and teaching content

3.5 Misure contro le violenze di genere, comprensive della molestia sessuale.

Objective	Action	2022	2023	2024
5.5. Misure contro le violenze di genere, comprensive della molestia sessuale				
5.1 Informazione e promozione di strumenti volti alla prevenzione e alla denuncia di molestie e violenze di genere	5.1.1 Possibile promozione del ruolo dello sportello psicologico per sostenere studenti e lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	5.1.2 Opuscolo per studenti e lavoratori che spiega tutti i servizi universitari per l'inclusione e il rispetto di genere	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	5.1.3 Creazione di un codice di condotta contro le molestie sessuali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.2 Aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere e le molestie sessuali	5.2.1 Monitoraggio dei dati sulla violenza di genere nell'ateneo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	5.2.2 Osservatorio sulla violenza di genere nell'ateneo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	5.2.3 Attività di informazione e prevenzione sulla violenza sessuale con il coinvolgimento del centro pubblico antiviolenza con attività specifiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Table 9 Measures against gender-based violence, including sexual harassment

4. Impegni di Uninettuno nel GEP

Seguendo gli schemi di cui sopra la comunità UNINETTUNO si impegnerà a raggiungere gli obiettivi previsti. Le tabelle sottostanti identificano per ciascuna delle azioni di cui sopra un percorso da seguire con analisi dei dati e persone/reparti di riferimento:

Azione	1.1.1 Connessione con il network dei centri anti-violenza
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/risorse Umane/Facoltà di Giurisprudenza
Risultato previsto	Consapevolezza della violenza di genere e connessione con i responsabili dei centri anti-violenza
Indicatori	Riduzione/estinzione di ogni tipo di violenza
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.1.2 Promozione di attività su questioni di genere
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Consapevolezza sulle questioni di genere
Indicatori	Miglioramento di tale consapevolezza
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.2.1 Linee guida sul linguaggio inclusivo
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia e Comunicazione
Risultato previsto	Utilizzo in tutti i documenti di un linguaggio inclusivo
Indicatori	Produzione di linee guida
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.3.1 Utilizzo di un linguaggio inclusivo in tutti i documenti dell'ateneo
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia e Comunicazione
Risultato previsto	Utilizzo in tutti i documenti di un linguaggio inclusivo
Indicatori	Cambio delle parole nei documenti
Tempistiche	2024

Azione	1.3.2 Sondaggio anonimo sulle ineguaglianze di genere fra i lavoratori amministrativi
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Ufficio Statistico
Risultato previsto	Sondaggio fra i lavoratori amministrativi sulla percezione delle ineguaglianze di genere

Indicatori	Risultati del Sondaggio
Tempistiche	2022, 2024

Azione	1.3.3 Sondaggio anonimo sulle ineguaglianze di genere fra professori, tutor, ricercatori e dottorandi
Destinatario	Professori/Ricercatori/Tutor e PHD
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Ufficio Statistico
Risultato previsto	Sondaggio fra I docenti sulla percezione delle ineguaglianze di genere
Indicatori	Risultati del sondaggio
Tempistiche	2022, 2024

Azione	1.3.4 Sondaggio anonimo sulle ineguaglianze di genere fra studenti
Destinatario	Studenti Universitari
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Ufficio Statistico
Risultato previsto	Sondaggio fra gli studenti sulla percezione delle ineguaglianze di genere
Indicatori	Risultati del sondaggio
Tempistiche	2022, 2024

Azione	1.3.5 Utilizzo del profilo ALIAS per gli studenti
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Uso dell'ALIAS per chi lo richiede
Indicatori	Uso dell'ALIAS in tutti i documenti per chi lo richiede
Tempistiche	2022→2024

Azione	1.3.6 Utilizzo del profilo ALIAS per i dipendenti amministrativi
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Uso dell'ALIAS per chi lo richiede
Indicatori	Uso dell'ALIAS in tutti i documenti per chi lo richiede
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.3.7 Possibile Fornitura gratis/a prezzo calmierato di assorbenti igienici femminili
Destinatario	Tutte le donne dell'Università e le ospiti
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Ufficio Acquisti
Risultato previsto	Due distributori o dei voucher per l'acquisto di assorbenti femminili (studio sulla possibilità di acquisto)
Indicatori	Possibile Presenza dei distributori
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.3.8 Sportello di assistenza psicologica sperimentale un'ora a settimana
Destinatario	Università Intera

Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Assistenza Psicologica
Indicatori	Numero (in anonimato) delle persone assistite
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.4.1 Organizzazione di incontri ispirazionali per donne
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia e Comunicazione
Risultato previsto	Consapevolezza di genere
Indicatori	Modulo di valutazione del talk
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.4.2 Organizzazione di workshops per promuovere la leadership femminile
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Facoltà di Psicologia e Comunicazione
Risultato previsto	Cosapevolezza della leadership fra le donne
Indicatori	Modulo di valutazione del workshop
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.5.1 Linee guida per l'uguaglianza di genere nei panel di discussione
Destinatario	Professori/Ricercatori/Tutor e PHD
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato
Risultato previsto	Miglioramento dell'uguaglianza di genere nei panel di discussione
Indicatori	Statistiche sulla parità di genere nei panel
Tempistiche	2024

Azione	1.5.2 Controllo della composizione dei panel
Destinatario	Professori/Ricercatori/Tutor e PHD
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato
Risultato previsto	Miglioramento dell'uguaglianza di genere nei panel di discussione
Indicatori	Statistiche sulla parità di genere nei panel
Tempistiche	2024

Azione	1.6.1 Possibile Flessibilità nelle ore di accesso all'ateneo
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Risorse Umane/Amministrazione
Risultato previsto	Maggiore flessibilità negli orari di accesso/uscita (studio da effettuare)
Indicatori	Estensione dell'apertura dell'ateneo e riduzione a 30 minuti della pausa pranzo (studio da effettuare)
Tempistiche	2022 → 2024

Azione	1.6.2 Possibile Piano sperimentale di lavoro agile post pandemico
---------------	--

Destinatario	Lavoratori Amministrativi
Area/dipartimento di riferimento	Risorse Umane/Amministrazione
Risultato previsto	Da 1 a 3 giorni di lavoro agile a settimana in accordo con le decisioni dei manager di area in modo sperimentale (studio sperimentale da avviare eventualmente)
Indicatori	1 questionario iniziale a lavoratori e dirigenti per verificare le esigenze specifiche, 1 questionario ogni sei mesi per verificare l'andamento del lavoro ed eventuali carenze e punti di forza da riempire da parte dei lavoratori coinvolti e dei dirigenti
Tempistiche	2022 →2024

Azione	1.6.3 Possibile Rinnovo dei contratti collettivi
Destinatario	Lavoratori Amministrativi
Area/dipartimento di riferimento	Risorse Umane/Amministrazione
Risultato previsto	Possibile Rinnovo del Contratto Collettivo
Indicatori	Nuovo contratto
Tempistiche	2023, 2024

Azione	1.6.4 Misure extra di welfare
Destinatario	Lavoratori Amministrativi
Area/dipartimento di riferimento	Risorse Umane/Amministrazione
Risultato previsto	Nuove misure di welfare o miglioramento delle attuali
Indicatori	Adozione di nuove misure di welfare
Tempistiche	2022 →2024

Azione	1.6.5 Misure di supporto al bilanciamento vita-lavoro dei genitori
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Risorse Umane/Amministrazione
Risultato previsto	Supporto ai genitori fino ai 21 anni dei figli
Indicatori	Misure di flessibilità per i genitori
Tempistiche	2022 →2024

Azione	2.1.1 Istituzionalizzazione di un referente di genere per ogni dipartimento dell'ateneo
Destinatario	Tutte le facoltà
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane
Risultato previsto	Un referente per questione di genere in ogni facoltà
Indicatori	Istituzionalizzazione della figura del referente di genere
Tempistiche	2022

Azione	2.1.2 Supportare, fra lo staff dirigenziale dell'ateneo, lo sviluppo delle carrier delle donne.
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane
Risultato previsto	Più donne fra lo staff dirigenziale/quadri

Indicatori	Incremento dei ruoli di potere fra le donne
Tempistiche	2022 → 2024

Azione	2.1.3 Supportare nelle elezioni interne di ateneo la doppia preferenza di genere
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane
Risultato previsto	Doppia preferenza di genere nei ruoli elettivi
Indicatori	Doppia preferenza di genere nei documenti effettivi
Tempistiche	2024

Azione	3.1.1 Possibile parità di genere nei dottorati
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Tutte le facoltà
Risultato previsto	Possibile parità di genere nei Dottorati (considerando il merito come primo criterio)
Indicatori	Incremento di Dottorati alle donne
Tempistiche	2024

Azione	3.1.2 Uno studio su come promuovere la progressione di carriera delle donne nell'ateneo
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato/Risorse Umane/Tutte le facoltà
Risultato previsto	Miglioramento delle progressione di carriera delle donne nell'ateneo
Indicatori	Incremento delle donne ad alto livello nell'ateneo
Tempistiche	2023

Azione	3.2.1 Sondaggio su quante donne sono coinvolte in progetti di ateneo
Destinatario	Tutte le facoltà
Area/dipartimento di riferimento	Area Ricerca e Innovazione
Risultato previsto	Numero effettivo di donne coinvolte nei progetti di ricerca
Indicatori	Percentuale delle donne coinvolte nei progetti di ricerca
Tempistiche	2022

Azione	3.2.2 Coaching/Mentoring per giovani ricercatrici
Destinatario	Giovani Ricercatrici
Area/dipartimento di riferimento	Tutte le Facoltà
Risultato previsto	Incremento di giovani ricercatrici donne
Indicatori	Percentuale di ricercatrici under 35
Tempistiche	2024

Azione	3.2.3 Supporto delle giovani ricercatrici come leader dei gruppi di ricerca
Destinatario	Giovani Ricercatrici

Area/dipartimento di riferimento	Tutte le Facoltà
Risultato previsto	Incremento di giovani ricercatrici come leader dei gruppi di ricerca
Indicatori	Percentuale di ricercatrici under 35 leader dei gruppi di ricerca
Tempistiche	2024

Azione	4.1.1 Nuovi corsi/lezioni sulle tematiche di genere
Destinatario	Tutte le Facoltà
Area/dipartimento di riferimento	Tutte le Facoltà
Risultato previsto	Nuovi corsi/lezioni su questioni di genere
Indicatori	Numero di corsi adottati
Tempistiche	2023, 2024

Azione	4.1.2 Promozione di corsi di alto livello Corsi/Masters/Mooc sulla dimensione Gender
Destinatario	Tutte le Facoltà
Area/dipartimento di riferimento	Tutte le Facoltà
Risultato previsto	Corsi di alto livello/Masters/Mooc sulla dimensione di genere
Indicatori	Nr. di Corsi/Masters/Mooc sulla dimensione di genere adottati
Tempistiche	2024

Azione	4.1.3 Utilizzo degli strumenti di comunicazione dell'ateneo per promuovere corsi sulle tematiche di genere
Destinatario	Tutte le Facoltà
Area/dipartimento di riferimento	Facoltà di Comunicazione
Risultato previsto	Più comunicazione sulle questioni di genere
Indicatori	Numero di post e informazioni sulle questioni di genere
Tempistiche	2024

Azione	4.2.1 Promozione e orientamento delle studentesse nelle scuole superiori per lauree in ambito scientifico
Destinatario	Studentesse di istituti superiori
Area/dipartimento di riferimento	Facoltà scientifiche
Risultato previsto	Incremento delle studentesse iscritte
Indicatori	Numero di studentesse iscritte
Tempistiche	2023, 2024

Azione	4.2.2 Premi e borse per studentesse nel campo scientifico
Destinatario	Studentesse
Area/dipartimento di riferimento	Facoltà scientifiche
Risultato previsto	Premi e borse di studio per studentesse in ambito scientifico
Indicatori	Borse di studio e premi assegnati

Tempistiche	2024
--------------------	------

Azione	4.3.1 Workshops e Seminari su tematiche di genere
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	All University Departments
Risultato previsto	Nuovi workshop e seminari su tematiche di genere
Indicatori	Workshop e seminari creati
Tempistiche	2023, 2024

Azione	5.1.1 Possibile Promozione del ruolo dello sportello psicologico per sostenere studenti e lavoratori
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Tutte le Facoltà
Risultato previsto	Possibile Funzionamento regolare dello sportello psicologico
Indicatori	Percentuale delle persone che sono andate allo sportello
Tempistiche	2023, 2024

Azione	5.1.2 Opuscolo per studenti e lavoratori che spiega tutti i servizi universitari per l'inclusione e il rispetto di genere
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Facoltà di Comunicazione
Risultato previsto	Brochure online su inclusion e rispetto
Indicatori	Brochure pubblicate
Tempistiche	2022 → 2024

Azione	5.1.3 Creazione di un codice di condotta contro le molestie sessuali
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato, Risorse Umane e Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Codice di condotta pubblicato
Indicatori	Codice di condotta pubblicato
Tempistiche	2022 → 2024

Azione	5.2.1 Monitoraggio dei dati sulla violenza di genere nell'ateneo
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato, Risorse Umane e Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Analisi di eventuali rischi di violenza nell'ateneo
Indicatori	Dati acquisiti sulla violenza di genere
Tempistiche	2023. 2024

Azione	5.2.2 Osservatorio sulla violenza di genere nell'ateneo
---------------	--

Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato, Risorse Umane e Facoltà di Psicologia
Risultato previsto	Creazione di un osservatorio sulle violenze di genere
Indicatori	Dati acquisiti dall'osservatorio
Tempistiche	2023, 2024

Azione	5.2.3 Attività di informazione e prevenzione sulla violenza sessuale con il coinvolgimento del centro pubblico antiviolenza con attività specifiche
Destinatario	Università Intera
Area/dipartimento di riferimento	Rettorato
Risultato previsto	Informazione sulla violenza di genere e le molestie sessuali a tutti i lavoratori dell'università
Indicatori	Coinvolgimento dei centri anti-violenza
Tempistiche	2024

5. Termini Generali

Termine	Spiegazione
Carriera ALIAS	La carriera Alias è istituita per fornire a tutti gli studenti garanzie di rispetto, dignità e privacy, tutelando coloro che intraprendono il percorso per la rettifica dell'attribuzione di genere (ai sensi della legge 164/1982).
Violenza di genere (GBV)	La violenza di genere si riferisce ad atti dannosi diretti ad un individuo in base al suo sesso. È radicata nella disuguaglianza di genere, nell'abuso di potere e nei comportamenti e nella cultura fondati sulla discriminazione. La violenza di genere (GBV) è una grave violazione dei diritti umani e un problema di salute e protezione che mette in pericolo la vita.
LGBTQ+	Termini per descrivere la comunità Lesbica, Gay, Bisessuale, Transgender, Queer (e altro)
Non Binario	Persone che non si identificano in nessuna categoria di genere
Molestia sessuale	Avance sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale avvengono quando: 1) La sottomissione a tale condotta è resa esplicitamente o implicitamente un termine o una condizione dell'impiego di un individuo; 2) la sottomissione o il rifiuto di tale condotta da parte di un individuo è usata come base per le decisioni di impiego che riguardano tale individuo, 3) tale condotta ha lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con la prestazione lavorativa di un individuo o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.
Comportamento non gradito	“Non gradito” non significa "involontario". Una vittima può acconsentire o accettare una certa condotta e parteciparvi attivamente anche se è offensiva e discutibile. Pertanto, la condotta sessuale è sgradita ogni volta che la persona che la subisce la considera sgradita in senso oggettivo. Che la persona abbia effettivamente accolto una richiesta di appuntamento, un commento a sfondo sessuale o una battuta dipende da tutte le circostanze.

