



Università di Foggia



Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Foggia

SOMMARIO

Presentazione	p. 3
Introduzione	p. 4
Chi	p. 5
Come	p. 6
Area 1 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	p. 14
Area 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	p. 22
Area 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	p. 24
Area 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	p. 29
Area 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	p. 33

PRESENTAZIONE

Nel corso dell'edizione 2020 degli *European Research and Innovation Days*, Jean Eric Paquet, Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un *Gender Equality Plan* (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

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 e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie. In tale prospettiva, la Commissione Europea ha fornito nel corso di questi ultimi mesi delle indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP, che vanno declinate tenendo conto delle diversità normative, sociali e culturali che contraddistinguono sia gli Stati che compongono l'Unione Europea, sia le specifiche organizzazioni nelle quali tali indicazioni vanno applicate.

Il *Gender Equality Plan* (GEP) dell'Università di Foggia in sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia, non è volto solo alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, ma prevede azioni diverse, di varia natura, dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento tendono da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese dal nostro ateneo, dall'altro a immaginare, obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

Il GEP si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Bilancio di Genere sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione. In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

INTRODUZIONE

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, *Horizon Europe*, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'**equità di genere** nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli **enti di ricerca** e gli **istituti di educazione superiore** l'adozione di un **Gender Equality Plan** (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca *Horizon Europe*. Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca e delle istituzioni di educazione superiore, la Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre **valutazioni d'impatto/audit** di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire **obiettivi e processi** di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Con riferimento alla realtà accademica italiana, si chiarisce che il GEP è un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstream, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo.

Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP) già previsto dalla normativa italiana. Infine va redatto in continuità con il processo di bilancio di genere descritto dalle relative linee guida della Commissione tematiche di genere della CRUI, CRUI (2019).

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- **porre fine alla violenza di genere**
- **combattere gli stereotipi sessisti**
- **colmare il divario di genere nel mercato del lavoro**
- **affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico**
- **conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali**

CHI

Gli Atenei sono invitati a individuare una struttura dedicata (GEP Team) per la realizzazione del GEP

- che sia composta da più di una persona, con competenze specifiche sulle tematiche di genere (o adeguatamente formata)
- che lavori in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione
- alla quale siano destinate risorse adeguate
- supportata pubblicamente dagli organi di vertice dell'istituzione.

A questo proposito, l'Università di Foggia, con prot. n. 54944-VII/4 del 18/11/2021 D.R. n. 1591, ha costituito un gruppo di lavoro per la redazione e l'aggiornamento del Bilancio di Genere di Ateneo, del Piano di Azioni Positive e del Gender Equality Plan, costituito da:

Prof.ssa Madia D'Onghia

Prof.ssa Barbara De Serio

Dott.ssa Cristina Di Letizia

Dott.ssa Rosa Anna Maria Muscio.

Inoltre nel processo di redazione e attuazione del GEP è raccomandata la partecipazione di tutti gli stakeholder. Il coinvolgimento può variare a seconda del profilo degli/delle stakeholder, ma l'attivazione di un **processo partecipativo** per la stesura e l'attuazione del GEP è ritenuta rilevante per superare ostacoli e resistenze che possono presentarsi a tutti i livelli. In particolare, la commissione europea richiede il coinvolgimento di: Rettore/Rettrice o del/la Dirigente dell'istituzione, Direttore/Direttrice Generale, presidi delle Scuole, Direttori/Direttrici dei Dipartimenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, componente studentesca, Ufficio risorse umane.

Con riferimento alla realtà italiana, si suggerisce che in ogni caso facciano parte del GEP team: Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Presidente del CUG, o loro delegati/e; almeno una persona in rappresentanza del gruppo di redazione del Bilancio di genere, ove presente.

COME

La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

1. il GEP deve essere un documento pubblico

- approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione;
- pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR)¹
- condiviso in tutti ambiti istituzionali
- redatto in lingua italiana

2. al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie

- le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza o a gruppi per l'uguaglianza di genere

3. il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati

- i dati devono essere disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo e bibliotecario; deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. Bilancio di Genere)
- questi dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP

4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità

- in particolare, è richiesta la formazione di staff e decision makers sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
- le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli stakeholder. La Commissione di genere CRUI segnala l'opportunità di chiedere l'accesso a fondi europei per consentire alle istituzioni universitarie di dotarsi delle risorse umane e finanziarie dedicate richieste.

La Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- **equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**
- **equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**
- **uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**
- **integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

- **contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

Per ogni area, è opportuno definire più obiettivi declinati in più azioni.

Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate (EIGE, 2016).

Con riferimento alla realtà italiana, la Commissione di genere CRUI suggerisce di seguito uno schema contenente elementi da includere per dettagliare le singole azioni. Le misure volte alla realizzazione dell'uguaglianza di genere non possono essere isolate, ma devono integrare una strategia complessiva.

METODOLOGIA E INDICATORI

Il presente Gender Equality Plan (GEP) è stato redatto seguendo le indicazioni del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, redatto a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021) e pubblicato a seguito delle raccomandazioni dell'Unione Europea e dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) in relazione ai progetti "Horizon Europe".

Il Gender Equality Plan (GEP) è il risultato di un processo di analisi e monitoraggio di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti dell'Università, al fine di garantire una maggiore corrispondenza a tutti gli interventi posti in essere nell'ambito e nel rispetto delle questioni di genere.

La redazione del presente documento pertanto prende spunto e riferimento da un patrimonio di informazioni con riferimento alla dimensione di genere che l'Università di Foggia ha già prodotto negli anni, sia in termini di azioni intraprese che di servizi attivati, per rilevare i punti di forza e le criticità in chiave di genere della politica di Ateneo attuata e per avviare il processo di potenziamento e miglioramento descritto appunto attraverso gli obiettivi riportati nel GEP.

Le azioni per raggiungere tali obiettivi, che, come anticipato, sono organizzate coerentemente con lo schema proposto dal Vademecum della CRUI, sono riconducibili a cinque aree d'intervento:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

Ogni obiettivo strategico è stato a sua volta declinato in una serie di azioni specifiche, che costituiranno la base delle azioni relative all'implementazione concreta del piano nelle varie dimensioni in cui opera l'Ateneo. Per ogni azione sono stati inoltre definiti i livelli di responsabilità e degli indicatori di risultato che, al momento del monitoraggio (in itinere e finale), potranno costituire la base delle conseguenti azioni di consolidamento e revisione.

Il GEP di Ateneo realizza trasversalmente attività mirate di disseminazione, sensibilizzazione e public engagement quali:

- 1) work-life balance and organisational culture;
- 2) gender balance in leadership and decision-making;
- 3) gender equality in recruitment and career progression;
- 4) integration of the gender dimension into research and teaching content;

- 5) measures against gender-based violence, including sexual harassment
- 6) dissemination, awareness-raising and public engagement



Fig. 1 Il processo di adozione del GEP in Ateneo

A distanza di un anno dall'approvazione negli Organi di Governo, *****, così come previsto nel processo di adozione del GEP in Ateneo (Fig. 1), è stata avviata la fase del Monitoraggio dei risultati a cadenza annuale. Una attenta valutazione del quadro delle azioni e dei relativi obiettivi al termine del 2022, primo anno di adozione del documento, se da un lato ha rilevato un positivo riscontro di quanto proposto con il raggiungimento di risultati tangibili - a titolo ad esempio tra questi si riporta l'istituzione della delega alla Pari Opportunità - in aggiunta ha evidenziato la necessità di procedere ad una ritaratura degli obiettivi e misure (Fig. 1) del GEP anche con l'inserimento di nuove azioni. La rimodulazione dello schema del GEP è stata condotta in modo da ampliare lo spettro di azione degli obiettivi già proposti per le diverse Aree tematiche in modo da rafforzarne le finalità e rafforzare i termini di intervento. In conseguenza delle revisioni apportate, dal punto di vista temporale, l'orizzonte di riferimento del GEP è stato traslato di un anno pertanto il triennio di riferimento è relativo al 2023-2024-2025 considerando il 2022 primo anno di adozione come anno pilota di attuazione. Il triennio di riferimento risulta inoltre compatibile con l'avvio del nuovo mandato operativo del CUG, istituito con prot. n., in modo da agevolare per lo stesso la realizzazione del processo di valutazione degli indicatori e il riscontro con la pianificazione della nuova programmazione.

La revisione del documento è stata curata dal Gruppo di lavoro in seno al CUG denominato "Normativa e buone prassi", istituito con DG prot. n. 48837 -VII/4 del 03/10/2022, incaricato di aggiornare la normativa esistente di competenza del CUG, monitorarne l'applicazione soprattutto con riferimento ai documenti

programmatici, e introdurre nuove prassi finalizzate al diffondersi nella comunità accademica della cultura delle pari opportunità.

Il gruppo di lavoro è costituito da:

Cristina Di Letizia (Presidente) - componente effettivo del CUG

Silvia D'Oro - Consigliera di fiducia

Carmela Robustella - componente effettivo del CUG

Valentina Pasquarella - componente effettivo del CUG

Maria Lops - componente effettivo del CUG

Carmela Clemente - componente effettivo del CUG

Eugenio Nardella - componente effettivo del CUG

Stefania D'Alessandro - componente supplente del CUG.

Al fine di aumentare la leggibilità del documento sono state adottate le seguenti convenzioni:

- Indicatore valutazione Azione per obiettivo: R- Rimodulato, C- Confermato, N- Nuovo inserimento
- Comunità di Ateneo - Docenti, ricercat*, specializzand*, assegnist*, borsist*, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, student*
- Comunità di Ateneo estesa - Comunità accademica compresi i visiting researcher e relator* ospiti
- Comunità di Ateneo con responsabilità familiari – Comunità di Ateneo insieme con le loro famiglie
- BdG - Bilancio di Genere
- CAF - Corsi di Alta Formazione
- CE - Commissione Europea
- CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
- CUG - Comitato Unico di Garanzia
- GdL - Gruppo di Lavoro
- GEP - Gender Equality Plan
- MUR - Ministero dell'Università e della Ricerca
- PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione
- PAP - Piano delle Azioni Positive

QUADRO DI SINTESI DELLE AZIONI

AREA 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1. Obiettivo: Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari

1.1 Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro

1.2 Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc.)

1.3 Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera

1.4 Supporto per una migliore partecipazione alle attività istituzionali, didattiche e a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

2. Obiettivo: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

2.1 Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi

2.2 Aggiornamento delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio

2.3 Contrasto degli stereotipi di genere attraverso la valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

2.4 Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere

2.5 Raccolta e monitoraggio dei dati sull'uguaglianza di genere

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

1. Obiettivo: Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Accountability)

1.1 Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata e nel Piano delle Azioni Positive (PAP)

1.2 Istituzione della delega per la Parità di genere

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

1. Obiettivo: Promozione della missione di Unifg come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo da punto di vista di genere

1.1. Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure

2. Obiettivo: Sviluppare in tutta la comunità di Unifg conoscenze e competenze su GE per favorire comportamenti virtuosi nell'attività quotidiana

2.1 Mentoring individuale rivolto al personale femminile

2.2 Formazione Docenti e personale Tecnico Amministrativo - Moduli formativi sulla gender equality

2.3 Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti

2.4 Training per il personale in posizione di leadership

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

1. Obiettivo: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

1.1 Formazione Studenti/esse - Modulo formativo (con riconoscimento CFU) per tutti/e gli/le studenti/esse

1.2 Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

1.3 Promozione di un premio annuale per la migliore tesi di laurea, dottorato, master, specializzazione che includa la dimensione di genere

2. Obiettivo: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca

2.1 Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca, a partire dal bagaglio di conoscenze sviluppato nell'ambito di precedenti progetti europei.

AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

1. Obiettivo: Migliorare le regole di assunzione e di carriera per garantire uguaglianza di genere

1.1 Definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni

2. Obiettivo: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

2.1 Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale

3. Obiettivo: Aumentare la consapevolezza sulle problematiche GE all'interno della comunità di Unifg e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

3.1 Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato

4. Obiettivo: Pubblicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere in UNICA e sulle attuali e future politiche, servizi e regole GE

4.1 Costruzione di un cruscotto dinamico finalizzato a dare visibilità ad alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere in Unifg, in armonia con le attività sul Bilancio di Genere promosse dalla CRUI

5. Obiettivo: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

5.1 Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e alla violenza di genere

AREA 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1. Obiettivo: Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari

1.1 Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro

1.2 Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc.)

1.3 Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera

1.4 Supporto per una migliore partecipazione alle attività istituzionali, didattiche e a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

2. Obiettivo: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

2.1 Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi

2.2 Aggiornamento delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio

2.3 Contrasto degli stereotipi di genere attraverso la valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

2.4 Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere

2.5 Raccolta e monitoraggio dei dati sull'uguaglianza di genere

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

1. Obiettivo: Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Accountability)

1.1 Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata e nel Piano delle Azioni Positive (PAP)

1.2 Istituzione della delega per la Parità di genere

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

1. Obiettivo: Promozione della missione di Unifg come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo da punto di vista di genere

1.1. Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure

2. Obiettivo: Sviluppare in tutta la comunità di Unifg conoscenze e competenze su GE per favorire comportamenti virtuosi nell'attività quotidiana

2.1 Mentoring individuale rivolto al personale femminile

2.2 Formazione Docenti e personale Tecnico Amministrativo - Moduli formativi sulla gender equality

2.3 Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti

2.4 Training per il personale in posizione di leadership

Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa
e cultura dell'organizzazione

1. Obiettivo: Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari

1.1 Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro - C

Sottoazioni	1. Monitoraggio/riadattamento servizio "Spazio Giochi" 2. Estensione servizio "Spazio Giochi" anche con servizi aggiuntivi diversi per tipologia e per fasce di età diversificate 3. Proseguire le convenzioni in essere e stipularne di nuove per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche
Target diretto	Comunità di Ateneo estesa
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa con responsabilità familiari
Responsabili	CUG, CUS, Area Bilancio e programmazione finanziaria, Area affari tecnici e negoziali, Area Risorse Umane, Area Diritto allo studio, servizi sportivi e disabilità, Area Terza missione Delega alle Pari opportunità
Output	1. Estensione/riorganizzazione servizio 2. Convenzioni 3. Progetti/iniziative 4. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	- indagine e monitoraggio richiesta del servizio - n. iscritti al servizio - n. di convenzioni attive e rinnovate - n. progetti/iniziative attivate

1.2 Raccomandazioni per una calendarizzazione degli impegni istituzionali, didattici e amministrativi compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc.) - R

Sottoazioni	Stesura Raccomandazioni per un'organizzazione family friendly finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali, amministrative mirate a una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici e amministrativi all'insegna di un migliore equilibrio vita-lavoro (specie incoraggiando smart working in accordo con il PIAO)
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa con responsabilità familiari
Responsabili	CUG, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti, Direzione generale
Output	Raccomandazioni
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro Diffusione di Raccomandazioni per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative e didattiche.
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	<ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione sul sito web delle Raccomandazioni - Azioni di formazione con i/le responsabili di struttura entro dicembre 2025. - Presentazione nei Consigli di Dipartimento e nelle Strutture entro dicembre 2023. - Indagine sullo Smatworking per il personale TA - Indagine sullo Stress da Lavoro correlato 2025 - Miglioramento per il personale docente, ricercatore e TA dell'indicatore relativo al "Workhaolism"

1.3 Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera - C

Sottoazioni	1. Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia 2. Definizione delle procedure di attuazione 3. Implementazione
Target diretto	Comunità di Ateneo che rientra a lavoro dopo un congedo
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa con responsabilità familiari
Responsabili	CUG, Direzione per la didattica e l'orientamento, Direzione personale, organizzazione, performance
Output	Regolamento di Ateneo
Outcome	Mantenimento di standard di produttività; numero delle lavoratrici e dei lavoratori che usufruiscono della misura
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo del Regolamento

1.4 Supporto per una migliore partecipazione alle attività istituzionali, didattiche e a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti - R

Sottoazioni	Individuazione di spazi di accoglienza dedicati riconosciuti come “ <i>Well-being Zone</i> ” in varie sedi dell'Ateneo per soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza.
Target diretto	Comunità di Ateneo incluso il personale non strutturato che non dispone di una stanza propria (es. studenti/esse, dottorandi/e, assegnisti/e, studenti/esse alta formazione, ecc...)
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa con responsabilità familiari
Responsabili	CUG, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti, Direzione generale, Delegata alle Pari Opportunità e deleghe delle Aree organizzative di competenza
Output	Creazione spazi dedicati “ <i>Well-being Zone</i> ”
Outcome	Creare un ambiente riservato e sicuro per soddisfare temporanee ed imprevedibili necessità della persona (es. motivi di salute psico-fisica, allattamento, ...)
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	- indagine e monitoraggio richiesta del servizio e regolamentazione dell'uso degli spazi -n. iscritti al servizio - n. di stanze dedicate al servizio

2. Obiettivo: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

2.1 Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi - N

Sottoazioni	Organizzare eventi di sensibilizzazione sui temi del genere, delle disuguaglianze e delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere.
Target diretto	Comunità Accademica
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa con responsabilità familiari
Responsabili	CUG, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti, Direzione generale
Output	Numero di corsi di formazioni organizzati
Outcome	Favorire una politica universitaria orientata alla parità di genere e alla riduzione delle disuguaglianze
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	- Numero eventi/iniziative all'anno - Numero partecipanti \geq 1000 (dove possibile conteggiarli)

2.2 Aggiornamento delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio - N

Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> - Organizzazione di eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale. - Applicazione estensiva delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale. - Adeguamento dei documenti istituzionali di Ateneo e delle Strutture (Regolamenti, Linee Guida, Bilancio sociale...) e della modulistica di Ateneo alle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale. - Integrazione dei Regolamenti per il conferimento dei titoli di Laurea e di Dottorato ad honorem con indicazioni relative al linguaggio di genere.
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	CUG, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Affari Generali, Area Terza Missione e Area Comunicazione, Direzione generale
Output	Promozione ed aggiornamento delle linee guida sul linguaggio di genere in lingua italiana ed inglese,
Outcome	<p>Favorire una politica universitaria orientata alla parità di genere e alla riduzione delle disuguaglianze.</p> <p>Aggiornare e diffondere le linee guida sull'uso delle lingue italiana e inglese per una comunicazione istituzionale inclusiva attraverso l'adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere.</p>
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di almeno due eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dicembre 2023. - Completamento della revisione della comunicazione (verbale e non-verbale) nel Portale di Ateneo entro dicembre 2024 - Revisione della modulistica dell'Amministrazione Generale e dei documenti e della comunicazione delle strutture (Aree e Dipartimenti) entro 2024. - Adeguamento dei Regolamenti di Ateneo entro dicembre 2024.

2.3 Contrasto degli stereotipi di genere attraverso la valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate - N

Sottoazioni	Applicazione e diffusione del Regolamento sulla carriera alias (assegnazione di un'identità provvisoria) per il personale docente e ricercatore, specializzandi/e assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL e per la comunità studentesca.
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa con responsabilità familiari
Responsabili	CUG, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti, Terza Missione e Area Comunicazione, Direzione generale
Output	Applicazione e diffusione delle Linee Guida sulla carriera Alias a partire da settembre 2023 in coincidenza con l'avvio del nuovo anno accademico.
Outcome	Favorire una politica universitaria orientata alla parità di genere e alla riduzione delle disuguaglianze, contro gli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate
Timing	Settembre 2023
Key Performance Indicators	Applicazione e diffusione del Regolamento sulla carriera Alias

2.4 Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere - N

Sottoazioni	Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere e implementazione della procedura nell'applicativo U-GOV)
Target diretto	Personale Docente e Tecnico Amministrativo
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	Area Bilancio e programmazione finanziaria, Direzione generale
Output	Capacità di trattare i dati contabili in un'ottica di genere da parte del personale addetto alla rendicontazione
Outcome	Analisi di genere degli impegni economico-finanziari dell'Ateneo in ottica di genere allo scopo di quantificare l'impegno rispetto alla parità e verificare l'adeguatezza dell'allocazione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità
Timing	2023 - 2024 - 2025
Key Performance Indicators	- Formazione adeguamento applicativo U-Gov Cineca - Riclassificazione del Piano dei Conti in contabilità generale

2.5 Raccolta e monitoraggio dei dati sull'uguaglianza di genere -N

Sottoazioni	Publicare e diffondere la terza edizione del Bilancio di Genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria all'interno del Rapporto
Target diretto	CUG, Delegati Rettorali
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa, Cittadinanza
Responsabili	Area Bilancio e programmazione finanziaria, Direzione generale
Output	Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.
Outcome	Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione.
Timing	2024
Key Performance Indicators	a) Pubblicazione del Bilancio di genere 2024 b) Organizzazione di un evento di presentazione dei risultati

Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice
e negli organi decisionali

1. Obiettivo: Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (*Accountability*)

1.1 Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata e nel Piano delle Azioni Positive (PAP) - C

Sottoazioni	1. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Piano Strategico di Ateneo 2. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Piano delle Azioni Positive (PAP)
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Società
Responsabili	CUG, Area Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione delle performance, Direzione Generale
Output	Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
<i>Timing</i>	2023 – 2024 - 2025
<i>Key Performance Indicators</i>	Pubblicazione dei due documenti sul sito web di Ateneo

1.2 Attuazione della delega per la Parità di genere - R

Sottoazioni	Istituzione/riconferma della delega per le Pari Opportunità Nomina del* delegat* alle Pari Opportunità
Target diretto	Comunità di Ateneo estesa
Target indiretto	Media, società, posizioni equivalenti in altre istituzioni
Responsabili	Rettore, Organi di governo
Output	Provvedimento di delega
Outcome	Integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma
<i>Timing</i>	2023 – 2024 - 2025
<i>Key Performance Indicators</i>	Pubblicazione della notizia sul sito web di Ateneo Pubblicazione delle proposte per l'attuazione della delega

Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento
e nelle progressioni di carriera

1. Obiettivo: Promozione della missione di Unifg come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo da punto di vista di genere

1.1 Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure - C

Sottoazioni	1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti della ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere; 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale; 3. Analisi sistematizzata degli indicatori.
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Società
Responsabili	CUG, Servizio Elaborazione dati e supporto alle decisioni, Area Risorse Umane, Area Ricerca, Servizio Grant Office
Output	1. Banca dati 2. Reportistica annuale
Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo

2. Obiettivo: Sviluppare in tutta la comunità di Unifg conoscenze e competenze su GE per favorire comportamenti virtuosi nell'attività quotidiana

2.1 Mentoring individuale rivolto al Personale di genere femminile - C

Sottoazioni	1. Progettazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso percorsi di mentoring (individuazione di pari all'interno delle strutture) 2. Workshop focalizzati sulle soft skill considerando i vari target diretti; pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto con figure femminili più senior e role model; progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla gender equality nell'Accademia
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Comunità di Ateneo estesa, Società
Responsabili	CUG, Delegati rettorali, Dirett* di Dipartimento, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione, Area Alta Formazione
Output	Attivazione di percorsi di mentoring
Outcome	Supporto alle carriere femminili
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo degli eventi formativi

2.2 Formazione Docenti e Personale Tecnico Amministrativo - Moduli formativi sulla gender equality -R

Sottoazioni	1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera, Work-life balance e Asimmetrie di genere. Quadro normativo e policy 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Monitoraggio sui risultati
Target diretto	Comunità di Ateneo (in particolare neo-assunt*)
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	CUG, Delegati rettorali, Dirett* di Dipartimento, Coordinat* di dottorato, Area Alta Formazione
Output	1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo di report

2.3 Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti - R

Sottoazioni	1.Revisione della disciplina sulla composizione delle commissioni di concorso per il personale 2.Monitoraggio dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici
Target diretto	Componenti delle Commissioni di concorso e selezione, Candidati/e alle selezioni
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	Senato Accademico e CdA, Area Risorse umane, Area Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione delle performance
Output	1. Regolamento 2. Report di monitoraggio
Outcome	Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	-Monitoraggio del rispetto degli articoli che nei Regolamenti disciplinano la composizione equilibrata delle Commissioni di concorso e di selezione rispetto alla variabile genere a partire dal 2022. -Pubblicazione annuale delle percentuali di equilibrio di genere nelle Commissioni di concorso e selezione disaggregate per Dipartimenti e Strutture a partire dal 2022. -Pubblicazione sul sito web di Ateneo del regolamento e dei report

2.5 Training per il personale in posizione di leadership - C

Sottoazioni	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare <i>empowerment</i> e inclusività nei processi decisionali
Target diretto	Personale in posizione apicale
Target indiretto	Docenti, Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Responsabili	Rettore, Delegati rettorali, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione
Output	Percorsi formativi e workshop
Outcome	Incremento componente femminile in posizione di leadership; <i>policy inclusive</i>
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Publicazione sul sito web di Ateneo dei percorsi formativi Numero corsi ≥ 2 all'anno Coinvolgimento e partecipazione di tutte le Area amministrative della Tecnostruttura

Area 4

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

1. Obiettivo: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

1.1 Formazione Studenti/esse - Modulo formativo (con riconoscimento CFU) per tutti/e gli/le studenti/esse - C

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Pianificazione attività di tirocinio (associazioni antiviolenza) 5. Monitoraggio sui risultati 6. Integrazione di CFU dedicati nei piani di studio de* student*
Target diretto	Student*
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	Area Didattica e servizi agli studenti, Area Orientamento, Consiglio degli studenti
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timing	Gennaio-dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo dei risultati

1.2 Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica - C

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Training e attività di co-design proposte a docenti su base volontaria per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica 2. Inserimento campo "genere" all'interno del format di compilazione dei syllabus
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici
Target indiretto	Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili	CUG, Area Didattica e servizi agli studenti, Dirett* di Dipartimento
Output	Incremento della presenza di una dimensione di genere nei syllabus
Outcome	Approccio formativo <i>gender-sensitive</i>
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo dei <i>syllabus</i>

1.3 Promozione di un premio annuale per la migliore tesi di laurea, dottorato, master, specializzazione che includa la dimensione di genere - N

Sottoazioni	1. Redazione del regolamento istitutivo del premio 2. Istituzione di un premio annuale per la migliore tesi di laurea, di dottorato, master, specializzazione che includa la dimensione di genere 3. Campagne di Fundraising
Target diretto	Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, Società
Responsabili	CUG, Direttori di Dipartimento, Area Diritto allo studio, servizi sportivi e disabilità, Area Grandi Progetti
Output	Incremento progetti di ricerca e tesi relative alla <i>gender equality</i>
Outcome	Approccio formativo <i>gender-sensitive</i>
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Num. di tesi presentate Attribuzione economica del premio

2. Obiettivo: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca

2.1 Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca, a partire dal bagaglio di conoscenze sviluppato nell'ambito di precedenti progetti europei - C

Sottoazioni	1. Progettazione e organizzazione di workshop a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere 2. Progettazione e organizzazione di attività di training 3. Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training 4. Definizione di un format per l'inserimento di un approccio di genere nella ricerca
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e
Target indiretto	Studenti/esse, istituzioni di policy, amministrative, agenzie locali e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società
Responsabili	Tutti i Dipartimenti
Output	1. Workshop e training 2. Materiale informativo 3. Format 4. Report
Outcome	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i>
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo degli output

Area 5

Contrasto della violenza di genere,
comprese le molestie sessuali

1. Obiettivo: Migliorare le regole di assunzione e di carriera per garantire uguaglianza di genere

1.1 Definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni - C

Sottoazioni	1. Individuazione di forme di valutazione alla cieca in passaggi della procedura di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente 2. Linee guida per le commissioni sull'uso di tecniche specifiche per riconoscimento/controllo di pregiudizi e stereotipi. <i>Statement</i> specifico sull'importanza per Unifg di una equa valutazione
Target diretto	Candidati/e per la posizione di docente, ricercatore/trice, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, assegnista, borsista
Target indiretto	Valutatori/trici
Responsabili	Area Risorse umane, Direzione generale
Output	1. Revisione di processi 2. Linee guida
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo delle linee guida e dei Report

2. Obiettivo: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

2.1 Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale - C

Sottoazioni	1. Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti superiori 2. Presentazioni con testimonial
Target diretto	Studenti/esse degli Istituti superiori, Ufficio scolastico regionale
Target indiretto	Insegnanti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli Istituti superiori, società
Responsabili	CUG, Area Orientamento
Output	1. Organizzazione eventi divulgativi 2. Materiale informativo
Outcome	Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo degli eventi organizzati

3. Obiettivo: Aumentare la consapevolezza sulle problematiche GE all'interno della comunità di Unifg e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

3.1 Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato - C

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione in cui si bilancino genere maschile e femminile nei diversi settori di ricerca 2. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione per rendere visibili ricercatori e ricercatrici che operano in ambiti anti-stereotipici in occasione delle giornate di orientamento in Ateneo e nelle Scuole secondarie superiori 3. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione a sostegno delle azioni del GEP 4. Adesione alle linee guida sulla comunicazione gender-sensitive di Ateneo per tutte le campagne istituzionali
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Media e società
Responsabili	CUG, Area Comunicazione
Output	Campagne realizzate
Outcome	Promozione della visibilità di Unifg come organizzazione inclusiva
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	<ul style="list-style-type: none"> - Pubblicazione sul sito web di Ateneo delle campagne comunicative - Numero di campagne realizzate

4. Obiettivo: Pubblicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere in UNIFG e sulle attuali e future politiche, servizi e regole GE

4.1 Costruzione di un cruscotto dinamico finalizzato a dare visibilità ad alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere in Unifg, in armonia con le attività sul Bilancio di Genere promosse dalla CRUI - C

Sottoazioni	1. Scelta indicatori da inserire all'interno del cruscotto 2. Aggiornamento continuo del database 3. Costruzione pagina web ad hoc su sito istituzionale dedicata alla parità di genere 4. Diffusione della pagina
Target diretto	Comunità di Ateneo
Target indiretto	Media e società
Responsabili	CUG
Output	1. Database aggiornato 2. Pagina online costantemente aggiornata
Outcome	Accreditamento ruolo di Unifg come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo dei dati aggiornati

5. Obiettivo: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce - N

5.1 Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e alla violenza di genere

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attivare o rinnovare convenzioni con le Associazioni del settore 2. Potenziamento sportello di ascolto con le Associazioni del settore se presenti. 3. Potenziare lo Sportello della Consigliera di Fiducia 4. Campagne di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Media e società, Associazioni del settore
Responsabili	CUG, Centro di Counseling di Ateneo, Operatori Sportello di Ascolto CAV
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Azioni di sensibilizzazione 2. Monitoraggio numero di accessi e richieste dei servizi di Sportello
Outcome	Accreditamento ruolo di Unifg come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
Timing	2023 – 2024 - 2025
Key Performance Indicators	Num. di accessi annuale Num campagne di sensibilizzazione sul tema Num di iniziative volte a far conoscere lo sportello a tutta la Comunità