



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. 8
Area 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	p. 11
Area 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	p. 13
Area 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	p. 17
Area 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	p. 20

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 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 (BdG) 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 diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- 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 **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 i *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 e va redatto in continuità con il processo di BdG 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);
- lavori in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione e alla quale siano destinate risorse adeguate;
- sia 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 BdG di Ateneo, del PAP e del GEP, 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 BdG, 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);
- 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/trice e tecnico amministrativo e bibliotecario; deve essere altresì predisposto un *Report* aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. BdG);
- 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

- 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:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;

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

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 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.

Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa
e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari

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

<i>Sottoazioni</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Estensione servizio "Spazio baby – Ludoteca"2. Monitoraggio/riadattamento servizio "Spazio baby – Ludoteca"3. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche
<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercat*, specializzand*, assegnist*, borsist*, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, student* con r responsabilità familiari; Visiting researcher e relat* ospiti con responsabilità familiari
<i>Target indiretto</i>	Loro famiglie e collegh*
<i>Responsabili</i>	CUG, Area Bilancio e programmazione finanziaria, Area affari tecnici e negoziali, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti
<i>Output</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Estensione/riorganizzazione servizio2. Convenzioni3. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso
<i>Outcome</i>	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
<i>Timing</i>	Giugno-dicembre 2023
<i>Key Performance Indicators</i>	N. iscritti al servizio >2

Obiettivo: Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari

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

Sottoazioni	Stesura Linee guida per un'organizzazione family friendly finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali, amministrative
Target diretto	Docenti, ricercat*, specializzand*, assegnist*, borsist*, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, student* con responsabilità familiari
Target indiretto	Loro famiglie e colleghe* e società
Responsabili	CUG, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti, Direzione generale
Output	Linee guida
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	Dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web delle Linee guida

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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario che rientra a lavoro dopo un congedo
Target indiretto	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario tutto, loro famiglie
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	Dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo del Regolamento

4. Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

Sottoazioni	Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici
<i>Target</i> diretto	Ricercatori/trici e docenti con carichi familiari
<i>Target</i> indiretto	Comunità di Ateneo e loro famiglie
Responsabili	Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali
<i>Output</i>	Convenzioni
<i>Outcome</i>	Partecipazione costante ad attività scientifiche e a progetti di ricerca che richiedono mobilità
<i>Timing</i>	Dicembre 2023
<i>Key Performance Indicators</i>	Pubblicazione delle convenzioni sul sito <i>web</i> di Ateneo

Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice
e negli organi decisionali

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

1. Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata e nel PAP

Sottoazioni	1. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Piano Strategico di Ateneo 2. Integrazione periodica rispetto alle azioni del PAP
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/ e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società
Responsabili	CUG
Output	Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
Timing	Gennaio-dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione dei due documenti sul sito <i>web</i> di Ateneo

2. Istituzione della delega per la Parità di genere

Sottoazioni	1. Emanazione decreto rettorale di nomina del* delegat* alle pari opportunità
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Media, società, posizioni equivalenti in altre istituzioni
Responsabili	Rettore, organi di governo
Output	Prowvedimento di delega
Outcome	Integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma
Timing	Gennaio-dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione della notizia sul sito <i>web</i> di Ateneo

Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento
e nelle progressioni di carriera

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

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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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	Docenti, Ricercat*, personale t.a. e bibliotecario, dottorand*, specializzand*, borsist*, student*
Target indiretto	Società
Responsabili	CUG, Servizio Elaborazione dati e supporto alle decisioni, Area Risorse Umane, Area Alta Formazione, Area Didattica e servizi agli studenti, Servizio Grant Office
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banca dati 2. Reportistica annuale
Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone
Timing	Marzo-dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione della notizia sul sito web di Ateneo

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

1. Mentoring individuale rivolto al personale femminile

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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	Docenti, student*post lauream, personale amministrativo
Target indiretto	Rettore, docenti, personale tecnico e bibliotecario, reti studentesche, società
Responsabili	Prorettori, Direttore generale, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione
Output	Attivazione di percorsi di mentoring
Outcome	Supporto alle carriere femminili
Timing	Gennaio-dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione della notizia sul sito web di Ateneo

2. Formazione Dottorand* - Corso annuale obbligatorio per dottorand*

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. Monitoraggio sui risultati
<i>Target diretto</i>	Dottorand*, specializzand* e possibilmente assegnist*, borsist* in base alla durata e su base volontaria
<i>Target indiretto</i>	Comunità di Ateneo
Responsabili	Coordinat* di dottorato, Area Alta formazione e studi avanzati, Dirett* di Dipartimento, Preside della Facoltà di Medicina, Area Ricerca
<i>Output</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
<i>Outcome</i>	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
<i>Timing</i>	Gennaio-dicembre 2022
<i>Key Performance Indicators</i>	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo di <i>Report</i>

3. Formazione Docenti - Moduli formativi sulla gender equality

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: Work-life balance; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e policy 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Monitoraggio sui risultati
<i>Target diretto</i>	Docenti (in particolare neo-assunt*)
<i>Target indiretto</i>	Comunità di Ateneo
Responsabili	Coordinat* di dottorato, Area Risorse Umane, Dirett* di Dipartimento, Preside della Facoltà di Medicina, Area Ricerca
<i>Output</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
<i>Outcome</i>	Cultura organizzativa inclusiva
<i>Timing</i>	Gennaio-dicembre 2022
<i>Key Performance Indicators</i>	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo di <i>Report</i>

4. Formazione Personale tecnico-amministrativo-bibliotecario – Moduli formativi sulla gender equality da ripetere annualmente

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: Work-life balance; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e policy 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative
Target diretto	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	CUG, Direzione personale, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	Gennaio-dicembre 2023
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo di <i>Report</i>

5. 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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regolamento 2. Report di monitoraggio
Outcome	Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
Timing	Gennaio-dicembre 2022
Key Performance Indicators	<i>Pubblicazione sul sito web di Ateneo del regolamento e dei Report</i>

6. Training per il personale in posizione di leadership

Sottoazioni	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment e inclusività nei processi decisionali
<i>Target diretto</i>	Personale in posizione apicale
<i>Target indiretto</i>	Docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Responsabili	Rettore, Delegato/a
<i>Output</i>	Percorsi formativi e workshop
<i>Outcome</i>	Incremento componente femminile in posizione di leadership policy inclusive
<i>Timing</i>	Gennaio 2022-dicembre 2024
<i>Key Performance Indicators</i>	<i>Pubblicazione sul sito web di Ateneo dei percorsi formativi</i>

Area 4

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

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

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

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

2. Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

Sottoazioni	1. Training e attività di co-design proposte a docenti su base volontaria per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica
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, Direttori di Dipartimento
Output	Incremento della presenza di una dimensione di genere nei <i>syllabus</i>
Outcome	Approccio formativo gender-sensitive
Timing	Gennaio 2022-dicembre 2024
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo dei <i>syllabus</i>

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

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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none">1. Progettazione e organizzazione di workshop a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere2. Progettazione e organizzazione di attività di training3. Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training4. Definizione di un format per l'inserimento di un approccio di genere nella ricerca
<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e
<i>Target indiretto</i>	Studenti/esse, istituzioni di policy, amministrative, agenzie locali e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società
Responsabili	Tutti i Dipartimenti
<i>Output</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Workshop e training
<i>Outcome</i>	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i>
<i>Timing</i>	Gennaio 2022-dicembre 2024
<i>Key Performance Indicators</i>	Pubblicazione sul sito <i>web</i> di Ateneo degli <i>output</i>

Area 5

Contrasto della violenza di genere,
comprese le molestie sessuali

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

1. Definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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. Statement 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione di processi 2. Linee guida
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere
Timing	Gennaio 2022-dicembre 2024
Key Performance Indicators	Publicazione sul sito web di Ateneo delle linee guida e dei Report

Obiettivo: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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
Target indiretto	Insegnanti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli Istituti superiori, società
Responsabili	Area Risorse umane, Direzione generale
Output	<ol style="list-style-type: none"> 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	Gennaio 2022-dicembre 2024
Key Performance Indicators	Publicazione sul sito web di Ateneo degli eventi organizzati

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

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

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	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Media e società
Responsabili	CUG, Area Comunicazione
Output	Campagne realizzate
Outcome	Promozione della visibilità di Unifg come organizzazione inclusiva
Timing	Gennaio 2022-dicembre 2024
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo delle campagne comunicative

2. Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adeguamento regolamenti e relativa modulistica a partire dall'inclusione del genere femminile oltre al maschile 2. Promozione dell'uso del linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali
Target diretto	Personale docente con ruoli gestionali, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	CUG, Direzione generale
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere 2. Modulistica inclusiva della dimensione di genere: regolamenti adeguati alle linee guida
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timing	Gennaio 2022-dicembre 2024
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo delle linee guida e della modulistica

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

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 BdG promosse dalla CRUI

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Media e società
Responsabili	CUG
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Database aggiornato 2. Pagina online costantemente aggiornata
Outcome	Accreditamento ruolo di Unifg come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
Timing	Gennaio-dicembre 2022
Key Performance Indicators	Pubblicazione sul sito web di Ateneo dei dati aggiornati