



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TRIESTE**

# **Piano di Uguaglianza di Genere**

**2022-2024**

**Università degli Studi di Trieste**



## **Gruppo di lavoro per la stesura del Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università di Trieste**

*prof.ssa Sergia Adamo*, Coordinatrice del Centro interdipartimentale per gli studi di genere

*dott.ssa Valentina Celli*, Responsabile dei processi di reclutamento del personale tecnico-amministrativo

*prof. Paolo Edomi*, Collaboratore del Rettore per la didattica

*prof.ssa Maria Dolores Ferrara*, Rappresentante del Comitato Unico di Garanzia

*dott.ssa Alessandra Ferluga*, Rappresentante del Comitato Unico di Garanzia

*prof.ssa Ilaria Garofolo*, Collaboratrice del Rettore per l'edilizia e l'energia

*prof.ssa Francesca Larese Filon*, Delegata del Rettore per le condizioni di lavoro, salute e sicurezza

*prof. Franco Obersnel*, Rappresentante del Rettore nominato in Senato Accademico

*dott.ssa Francesca Paperio*, Responsabile del servizio pianificazione e *performance*

*dott.ssa Claudia Salata*, Responsabile del processo carriere docenti

*dott.ssa Elena Veludo*, Responsabile dei processi di reclutamento del personale tecnico-amministrativo

*prof.ssa Serena Zacchigna*, Rappresentante del Rettore nominata in Consiglio di Amministrazione

## **Si ringraziano**

*prof. Roberto Di Lenarda*, Magnifico Rettore

*dott.ssa Sabrina Luccarini*, Direttrice Generale

*prof.ssa Saveria Capellari*, Presidente del Comitato Unico di Garanzia



## Indice

1. Introduzione
2. Analisi di contesto
3. Area I. Reclutamento, progressioni di carriera, formazione
4. Area II. Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo
5. Area III. *Governance* e processi decisionali
6. Area IV. *Gender Mainstreaming* nella ricerca e nella didattica
7. Area V. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
8. Area VI. Raccolta, monitoraggio, elaborazione dei dati, monitoraggio del GEP



## 1. Introduzione

Il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere aderisce e promuove gli scopi della strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025. In particolare nella Comunicazione della Commissione UE del 5.3.2020, COM (2020) 152 è stato ribadito che “la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali” e che “rispecchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera”. Allo stesso tempo però il documento ricorda che “i progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili ed è per questo che dobbiamo dare nuovo slancio all'uguaglianza tra donne e uomini”.

Il documento si basa dunque sui principi generali per cui valorizzare la diversità, e in particolare le posizioni delle donne e di altri gruppi sottorappresentati sia cruciale per costruire una società giusta e inclusiva, in ogni ambito. E riconosce che il ruolo delle istituzioni accademiche è fondamentale in tutto questo per l'importanza che la ricerca e il modello delle buone pratiche adottate possono rivestire per tutta la società.

Nell'ambito della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea ha individuato 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

In questo scenario, 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 mainstreaming*, 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 bilancio di genere descritto dalle relative *linee guida della Commissione tematiche di genere della CRUI*, CRUI (2019).

Attraverso l'adozione del GEP e grazie al ruolo sinergico e di supporto svolto dalla *Governance* di Ateneo e dal CUG di Ateneo, l'Università degli Studi di Trieste intende rivestire un ruolo strategico nella promozione e implementazione della parità di genere, allo scopo di contribuire al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità attraverso un'organizzazione lavorativa in grado di valorizzare le diversità e di favorire eque opportunità nella distribuzione delle posizioni, nella progressione dei percorsi professionali, nella didattica e nella ricerca. Le azioni descritte in questo documento, da un lato, sviluppano azioni intraprese o da intraprendere nell'ambito del Piano di Azioni Positive e, dall'altro, ne aggiungono di nuove con l'intento di rafforzare l'approccio e i rimedi *gender sensitive* nelle politiche di Ateneo, così da rispondere a nuovi emergenti bisogni della comunità dell'Università di Trieste.

Gli obiettivi e le azioni del GEP saranno istituzionalizzati e inclusi nel funzionamento ordinario dell'Ateneo anche attraverso l'allineamento del Piano Strategico e degli altri documenti di programmazione.

Le attività contenute nel GEP afferiscono a sei aree tematiche:

1. **Reclutamento, progressioni di carriera, formazione**
2. **Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo**
3. ***Governance* e processi decisionali**
4. ***Gender Mainstreaming* nella ricerca e nella didattica**
5. **Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali**
6. **Raccolta, monitoraggio, elaborazione dei dati, monitoraggio del GEP**

Nell'ambito di queste aree saranno individuate specifiche azioni che hanno lo scopo di indicare procedure adeguate per rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere; attuare strategie innovative per contrastare le disuguaglianze esistenti nella ricerca, nella didattica e nella formazione; stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la



promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, personale tecnico amministrativo, collaboratore esperto linguistico, studenti e studentesse); monitorare i progressi delle relative azioni di *policy* tramite indicatori efficaci.

Per ciascuna azione sono definiti i *target* direttamente e indirettamente coinvolti, nonché i soggetti responsabili dell'effettiva operatività delle misure enunciate. Le azioni prevedono specifici esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome* (effetti delle politiche portate avanti), affinché sia possibile rilevare il relativo impatto all'interno dell'Ateneo.

Il *timing* delle singole azioni e sotto-azioni è riferito all'anno di inizio delle attività che si intendono prolungate nell'arco del triennio, se ciò è funzionale alla relativa realizzazione o se sono ripetibili.

## 2. Analisi di contesto

### DATI STRUTTURALI SUL PERSONALE

#### 1.A Personale tecnico – amministrativo

A fine 2020 il personale tecnico amministrativo dell'Università di Trieste è composto da 602 unità (inclusi i CEL e i dirigenti), in maggioranza donne. Queste rappresentano, infatti, il 60% circa del personale complessivo.

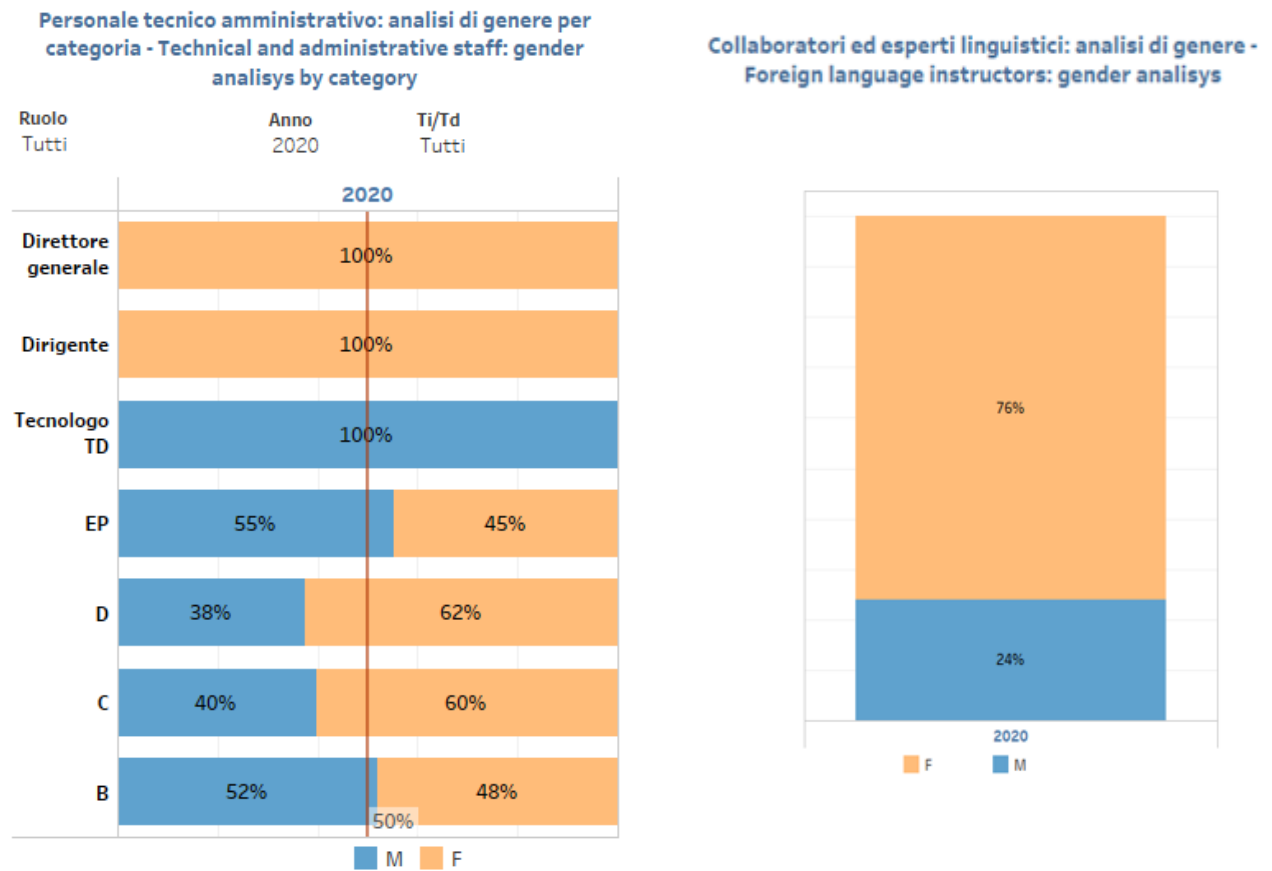
Si osserva, inoltre, una prevalenza di donne nei livelli di inquadramento C e D e nei ruoli dirigenziali (Tabella 1.A.1).

Il numero di nuove assunzioni derivanti dallo sblocco parziale e controllato dei concorsi nel settore pubblico non ha modificato sostanzialmente il dato strutturale della composizione per età e per genere del personale.

Quanto all'andamento nel tempo, il personale tecnico-amministrativo, nonostante le recenti assunzioni, è ulteriormente diminuito rispetto all'anno precedente (nel 2019 era pari a 607), una diminuzione che ha riguardato entrambi i generi. Questa riduzione di personale TA si accompagna a un ricorso significativo al part time, fatto che riduce il numero di unità di lavoro equivalenti generando, a parità di tutto il resto, un aumento del carico lavorativo individuale.



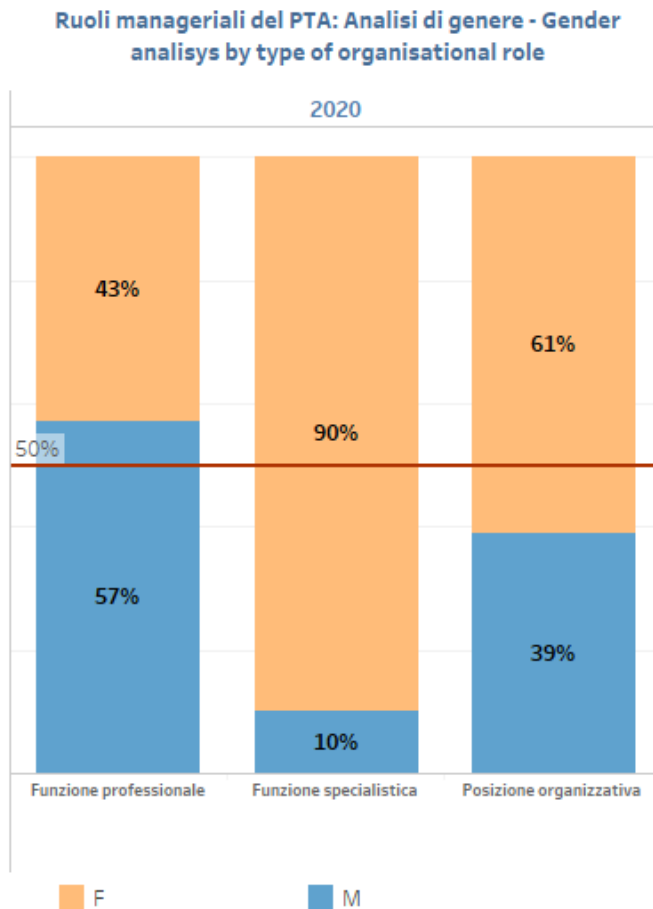
TABELLA 1.A.1 – ripartizione del personale TA e CEL per genere nei livelli di inquadramento, anno 2020



Sulle posizioni di responsabilità ricoperte dal personale tecnico amministrativo si fa riferimento al regolamento sul sistema degli incarichi di Ateneo. I dati evidenziano una concentrazione del personale femminile in due tipologie di incarico: “funzione specialistica” e “posizione organizzativa” (Tabella 1.A.2).



TABELLA 1.A.2 - posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo remunerate, ripartite per genere, anno 2020



## 2.A Personale docente

I/Le ricercatori/trici e i/le docenti dell'Università di Trieste nel 2020 sono complessivamente 644, con un calo rispetto al 2019, quando erano 655.

La composizione del personale docente risulta molto sbilanciata a favore degli uomini: la percentuale maschile, infatti, è più numerosa per tutti i livelli di inquadramento. L'unico gruppo in cui vi è parità tra uomini e donne è quello del personale ricercatore a tempo indeterminato.

La composizione del personale, uomini e donne, per posizione accademica determina il noto percorso a forbice con una particolarità, che la quota di ricercatrici a tempo determinato è più piccola di quella delle associate. Ciò fa prevedere che il divario di genere nei ruoli di professore/essa associato/a si aggraverà in un prossimo futuro (TABELLA 2.A.1).

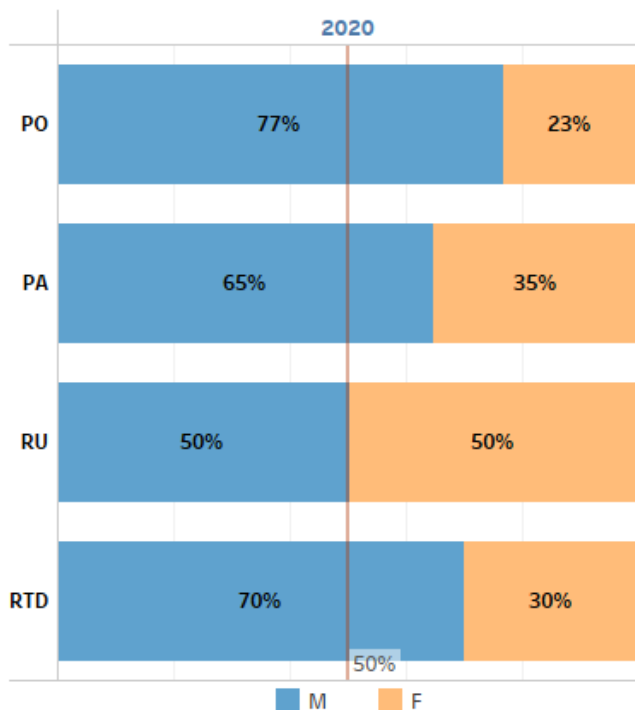




TABELLA 2.A.1 – ripartizione del personale docente per genere e ruolo, anno 2020

**Personale docente e ricercatore: Analisi di genere per ruolo**  
- Gender analysis role

Anno  
2020

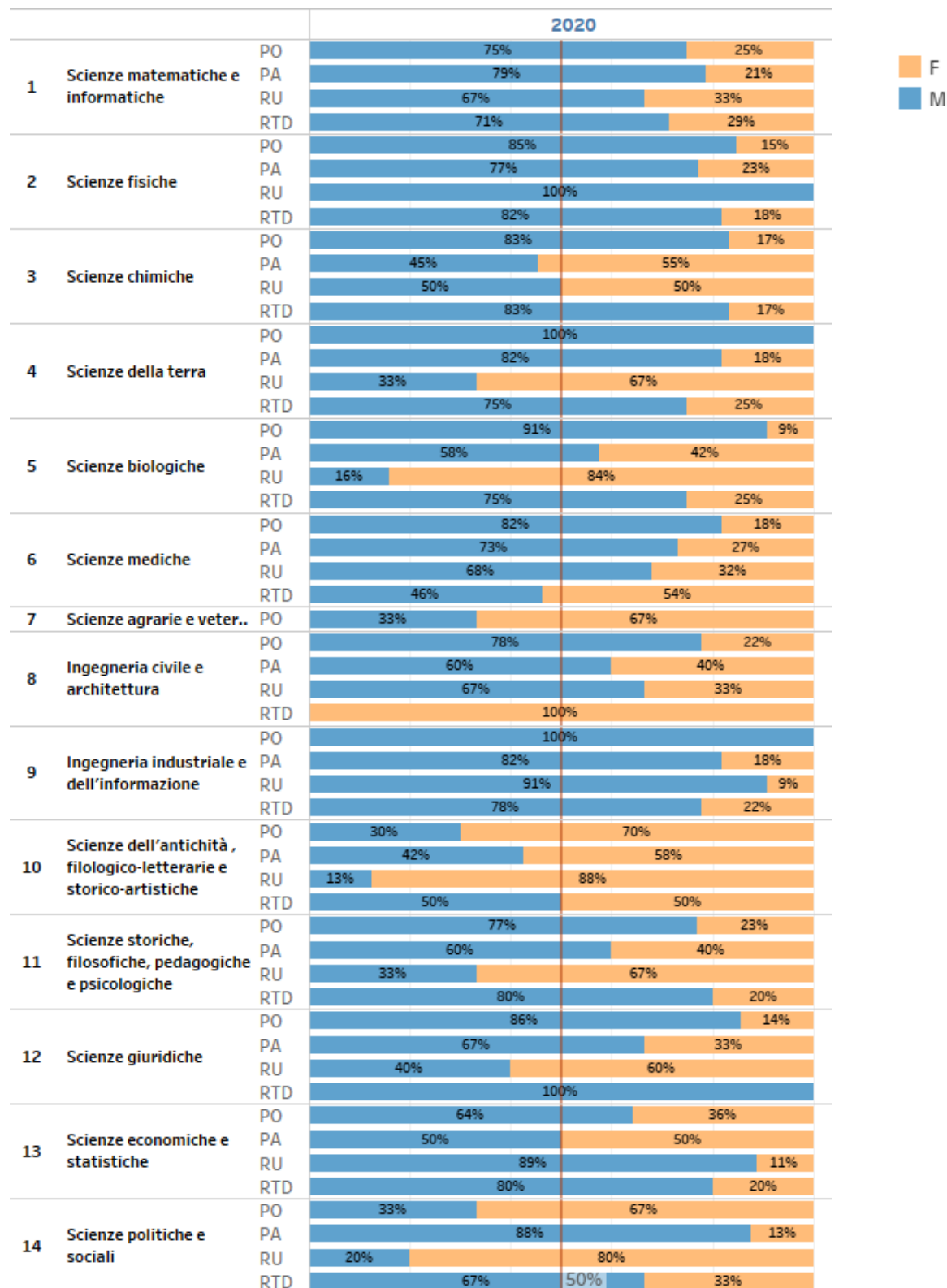


Esaminando la distribuzione del personale docente e ricercatore dal punto di vista delle aree scientifiche CUN, risulta una maggiore presenza di uomini in tutte le aree tranne due: 10 – Scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e 7- Scienze agrarie e veterinarie. In quest’ultimo caso, è importante evidenziare che la numerosità dei docenti appartenenti a quest’area è molto ridotta rispetto alle altre - pari infatti a 3 unità (TABELLA 2.A.2).



TABELLA 2.A.2 – ripartizione del personale docente per genere, ruolo e area CUN, anno 2020

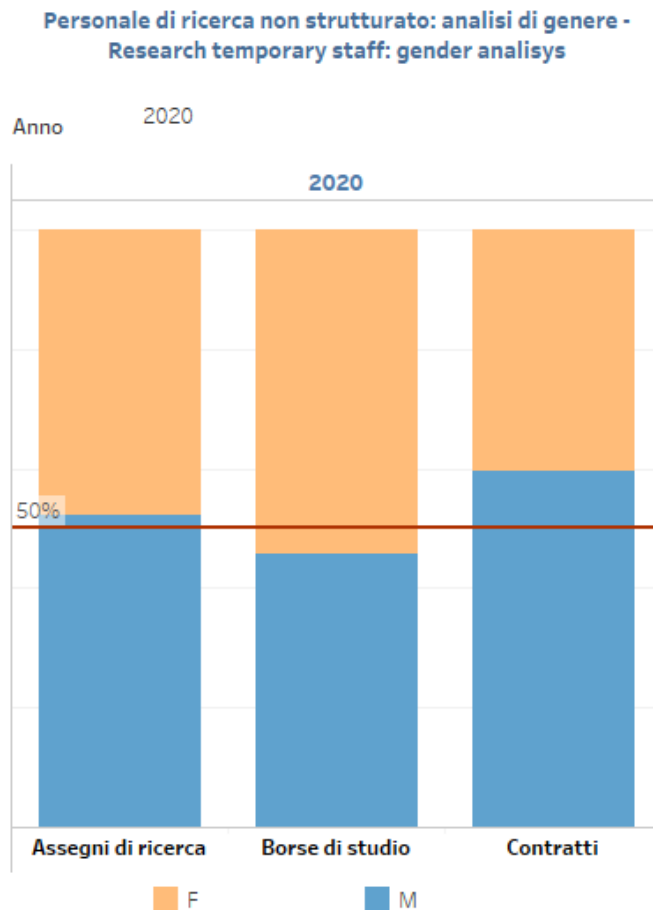
**Personale docente e ricercatore: Analisi di genere area  
scientifica CUN - Gender analysis by CUN scientific area**





Per quanto riguarda il personale di ricerca non strutturato, vediamo che la distribuzione tra uomini e donne risulta molto più equilibrata, con solo uno sbilanciamento a favore degli uomini per quanto riguarda i contratti (TABELLA 2.A.3).

TABELLA 2.A.3 – percentuale del personale di ricerca non strutturato per tipologia e genere, anno 2020

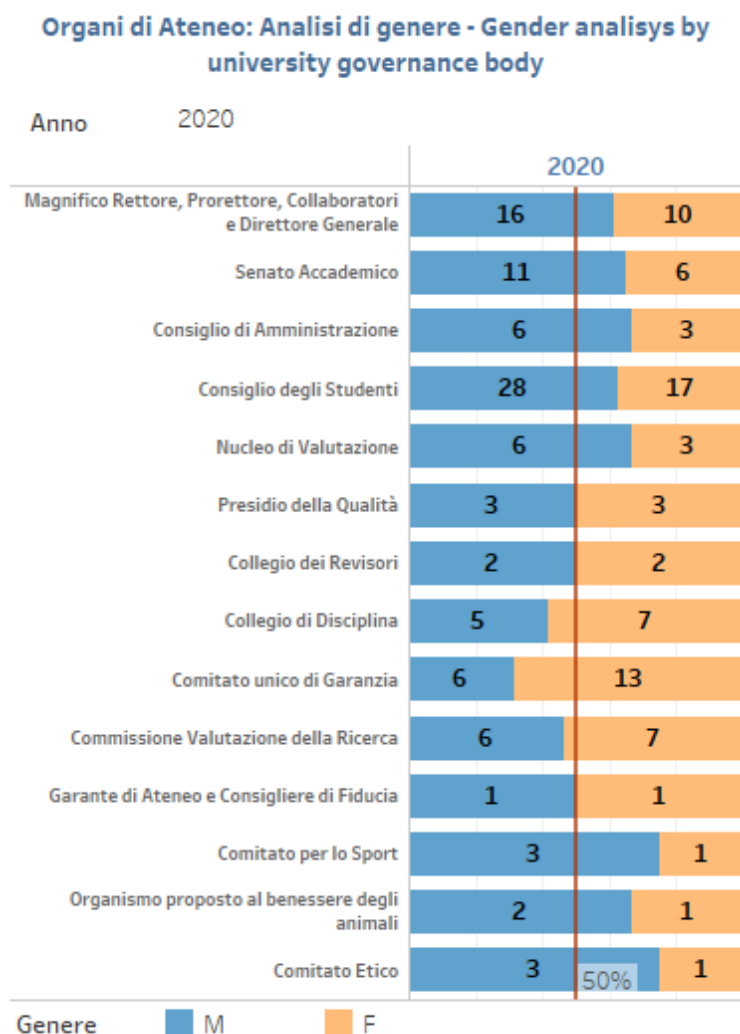


La composizione degli organi di Ateneo, incluse le cariche elettive, presenta una buona prevalenza di uomini in organi quali il Senato accademico, il Consiglio di amministrazione e tra i collaboratori nominati dal Rettore. Sulla stessa tendenza anche il dato relativo al Consiglio degli studenti.

Unica eccezione, il Comitato unico di garanzia, dove prevale nettamente la componente femminile (TABELLA 2.A.4).



TABELLA 2.A.4 – composizione del personale negli organi di Ateneo per genere, anno 2020

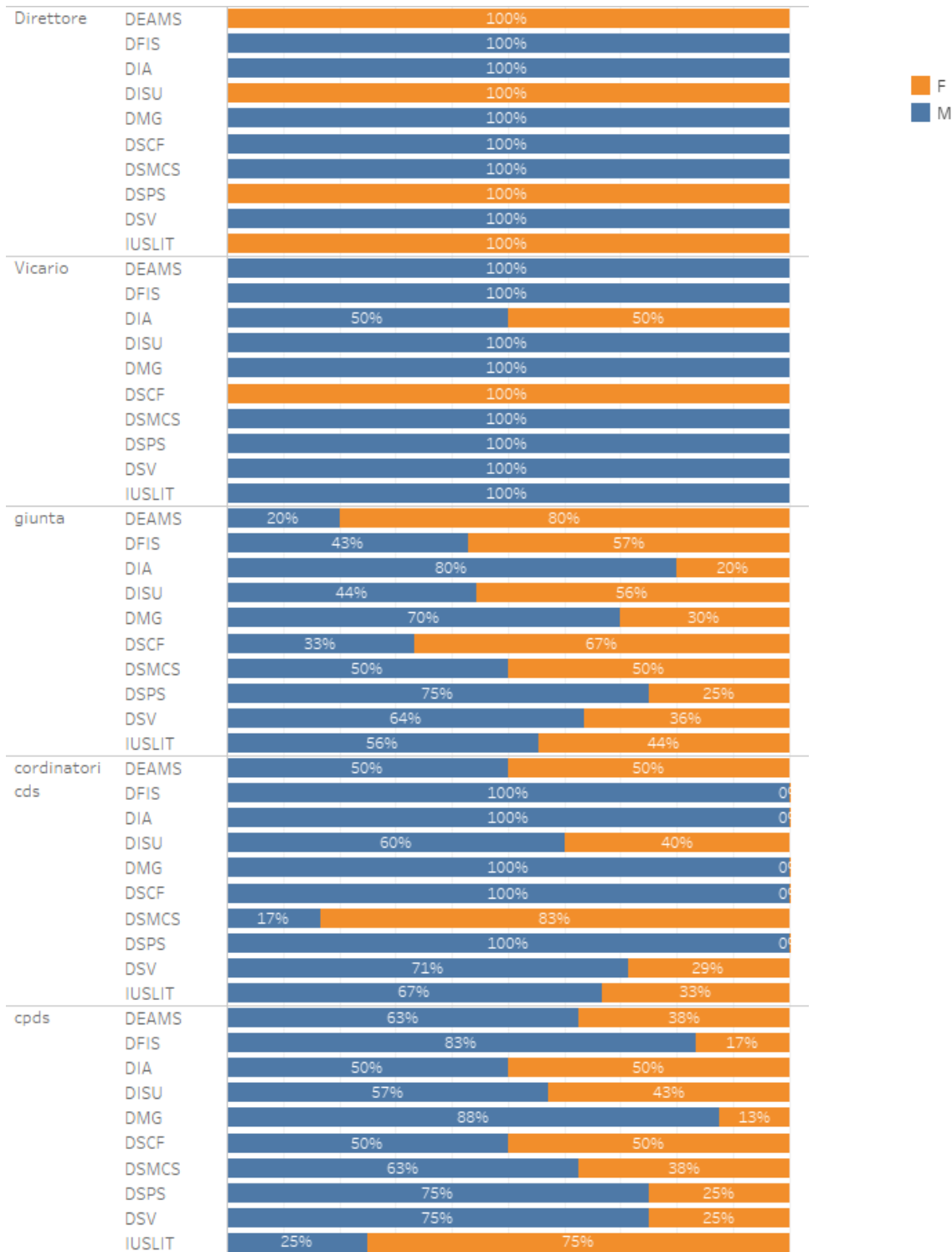


Nell'ambito delle cariche dirigenziali e degli Organi dei Dipartimenti, troviamo un andamento sempre a prevalenza maschile, con un dato molto sbilanciato in particolare per gli incarichi di Vicario.



TABELLA 2.A.5 – composizione del personale docente negli organi di Dipartimento per genere, anno 2020

**Organi di Dipartimento: Analisi di genere - Gender  
analysis by Department governance body**






*Nota introduttiva: Il timing delle singole azioni e sotto-azioni è riferito all'anno di inizio delle attività, che si intendono prolungate nell'arco del triennio, se ciò è funzionale alla relativa realizzazione o se sono ripetibili*

## Area I

### Reclutamento, progressioni di carriera, formazione

#### Obiettivo I.1

Promozione delle pari opportunità – segregazione verticale

Azione	Riduzione della segregazione verticale del personale docente
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promuovere la presenza delle donne negli organi dell'Ateneo</li><li>2. Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile</li><li>3. Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi, a livello dipartimentale, deputati a redigere le proposte di programmazione del personale</li><li>4. Valutare modifiche delle normative di Ateneo per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi</li></ol>
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/e e borsisti/e
Target indiretto	Familiari, conviventi, società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direzioni dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Servizi al personale, Qualità e supporto strategico
Output	Regolamenti di Ateneo, regolamenti dei Dipartimenti, regolamenti dei Corsi di Studio
Outcome	Bilanciamento presenza femminile/maschile
Timing	 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024



## Obiettivo I.2

Promozione di regole di assunzione e di carriera – sistema premiale

Azione	Sistema premiale per i Dipartimenti in cui si favorisce il riequilibrio di genere
Sotto azioni	1. Definire un meccanismo di premialità con riconoscimento di crediti in termini di punti organico per i Dipartimenti in cui si realizza/favorisce il riequilibrio di genere
Target diretto	Candidati/e per la posizione di docente, ricercatore/trice
Target indiretto	Familiari, conviventi, società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Senato, Consiglio di Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Servizi al personale, Qualità e supporto strategico
Output	Documenti strategici
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

## Obiettivo I.3

Promozione delle pari opportunità nella progressione di carriera

<b>Azione</b>	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità
Sotto azioni	1. Adozione linee guida 2. Diffusione linee guida
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e
Target indiretto	Comunità di Ateneo, società
Responsabili	Rettore, Direzione dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Servizi alla ricerca e terza missione, Comunicazione e relazioni esterne
Output	1. Linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi 2. Report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi
Outcome	Ruolo strategico di UNITS nella promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024



## Obiettivo 1.4

Promozione delle pari opportunità per studenti/esse

Azione	Riduzione della segregazione orizzontale
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio</li><li>2. Nell'orientamento in entrata e in uscita, affrontare la questione dei pregiudizi legati al genere (professioni maschili vs femminili) per l'iscrizione ad alcuni corsi di studio, con un'azione mirata sia nell'ambito degli incontri di presentazione nelle scuole superiori, sia nelle manifestazioni promosse dall'Ateneo come Porte Aperte</li><li>3. Nel corso delle manifestazioni di orientamento, invitare laureate/i in discipline tradizionalmente caratterizzate dal genere che parlino della loro esperienza di studio e professionale. Adottare dei percorsi orientativi e formativi di <i>placement</i> anche in collaborazione con le Aziende</li><li>4. Valutare la possibilità di incentivare le iscrizioni delle ragazze ai corsi di studio di materie STEM con anche l'attivazione di borse di studio o la riduzione delle tasse (secondo le indicazioni della CRUI in linea con quelle dell'<i>European Research Council</i>)</li><li>5. Nelle attività di Public Engagement, sollecitare le iniziative di formazione rivolte ai docenti delle scuole primarie e di infanzia per promuovere la lettura e le esperienze di calcolo e delle materie scientifiche nei/lle bambini/e in età scolare e prescolare</li></ol>
Target diretto	Docenti, studenti/esse post lauream
Target indiretto	Reti studentesche, società, comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Collaboratori e Delegati rettorali, Corsi di Studio, CUG, Servizi agli studenti e alla didattica, Orientamento, Servizi alla ricerca e terza missione
Output	Attivazione di percorsi per contrastare la segregazione di genere nei percorsi di studio
Outcome	Supporto ai percorsi di studio e di carriera degli studenti/esse
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024





## Obiettivo I.5

Promozione di conoscenze e competenze sui temi di genere – *mentoring* individuale

Azione	<i>Mentoring</i> individuale
Sotto azioni	1. Progettazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso percorsi di <i>mentoring</i> (individuazione di pari all'interno delle strutture) anche in caso di rientro al lavoro all'esito di periodi di interruzione/sospensione
Target diretto	Docenti, studenti/esse <i>post lauream</i> , personale amministrativo
Target indiretto	Società, comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direzioni dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Servizi alla ricerca e terza missione, Servizi al personale
Output	Attivazione di percorsi di <i>mentoring</i>
Outcome	Supporto alle carriere femminili
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024

## Obiettivo I.6

Promozione di conoscenze e competenze – formazione studenti/esse

Azione	Formazione studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e, assegniste/i
Sotto azioni	1. Progettazione, pianificazione e attuazione delle attività di formazione sui temi della parità di genere e sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera 2. Predisposizione materiale didattico 3. Previsione di inserimento o riconoscimento di CFU delle attività formative sui temi sopradetti all'interno dei piani di studio degli/le studenti/esse
Target diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e, assegniste/i
Target indiretto	Comunità di Ateneo, società
Responsabili	Delegati e Collaboratori rettorali, Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere, Coordinatori di dottorato, Consiglio degli studenti, Corsi di Studio, Direzione dei Dipartimenti, Orientamento, Servizi agli studenti e alla didattica
Output	1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timing	<input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024



## Obiettivo I.7

Promozione di conoscenze e competenze – formazione personale

Azione	Formazione Docenti, personale tecnico-amministrativo - Moduli formativi sulla <i>gender equality</i>
Sotto azioni	1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: work-life balance; asimmetrie di genere; quadro normativo e policy 2. Predisposizione materiale didattico
Target diretto	Docenti, personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	Comunità di Ateneo, società
Responsabili	Direzioni dei Dipartimenti, Corsi di studio, Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere, Servizi al personale
Output	1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	2022 2023 2024

## Obiettivo I.8

Promozione di regole di assunzione e di carriera per garantire uguaglianza di genere

Azione	Analisi sull'introduzione di linee guida volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni
Sotto azioni	1. Studio di forme di valutazione alla cieca in passaggi della procedura di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente, da cui deriva l'eventuale adozione di linee guida per le commissioni sull'uso di tecniche specifiche per il riconoscimento/controllo di pregiudizi e stereotipi
Target diretto	Candidati/e per la posizione di docente, ricercatore/trice, personale tecnico-amministrativo, assegnista, borsista
Target indiretto	Valutatori/trici
Responsabili	Servizi al Personale
Output	1. Revisione di processi 2. Linee guida
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	2022 2023 2024



## Area II

### Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo

#### Obiettivo II.1

Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari – linee guida

Azione	Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc.) e per azioni di promozione delle pari opportunità nelle progressioni di carriera
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Progettazione di linee guida per un'organizzazione <i>family friendly</i> finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali, amministrative e per azioni di sostegno in occasione del rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, anche allo scopo di mantenere il percorso di carriera</li><li>2. Analisi dell'attuazione e dell'impatto in Ateneo delle norme vigenti in cui si stabiliscono agevolazioni lavorative nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia al fine di verificarne il concreto impatto nelle progressioni di carriera</li></ol>
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, studenti/esse
Target indiretto	Famiglie, conviventi, società, comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Delegati e Collaboratori rettorali, Servizi al Personale, Servizi agli studenti e alla didattica
Output	1. Linee guida
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	2022 2023 2024



## Obiettivo II.2

Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari-mappatura bisogni/soluzioni

Azioni	Mappatura dei bisogni e attivazione di soluzioni in relazione alla conciliazione vita/lavoro
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mappatura dei bisogni e delle esigenze del personale di Ateneo in relazione alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e al benessere lavorativo al fine di studiare e proporre soluzioni appropriate, anche con particolare riferimento all'attivazione di convenzioni con strutture di infanzia o ad altre misure di welfare già in essere e da attivare</li><li>2. Attivazione di spazi e predisposizione di infrastrutture in grado di rispondere ai diversi bisogni collegati alle esigenze di cura e, in generale, al benessere lavorativo della comunità di Ateneo (es. parcheggi per gestanti, stanze per allattamento, area relax etc..).</li></ol>
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, studenti/esse
Target indiretto	Famiglie, conviventi, comunità di Ateneo, società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Qualità e supporto strategico, Servizi al personale
Output	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mappatura e monitoraggio dei bisogni</li><li>2. Studio e progettazione delle soluzioni</li></ol>
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	2022 2023 2024

## Obiettivo II.3

Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari - didattica

Azione	Introdurre misure che facilitino il <i>cursus</i> universitario delle studentesse e studenti con figli/e
Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Prevedere flessibilità sugli appelli d'esame</li><li>2. Prevedere facilitazioni riguardo alla frequenza (iscrizione part-time ecc.)</li><li>3. Prevedere una corsia preferenziale agli sportelli della segreteria studenti per studentesse in gravidanza</li></ol>



	4. Valutare l'opportunità, nel caso di assenze prolungate per gravidanza e cura dei figli, di ridurre i costi della ricongiunzione dei periodi di studio 5. Incentivare forme di didattica inclusiva mediante strumenti multimediali
Target diretto	Studenti/esse
Target indiretto	Famiglie, conviventi, comunità di Ateneo, società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Delegati e Collaboratori rettorali, Corsi di Studio, Direzioni dei Dipartimenti, Consiglio degli studenti, Servizi al personale, Servizi agli studenti e alla didattica
Output	1. Regolamenti 2. Linee guida
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

## Obiettivo II.4

Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari – accesso alle informazioni

Azione	Semplificazione e accessibilità delle informazioni
Sotto azioni	1. Implementare e aggiornare le pagine sul sito di Ateneo dove rendere accessibili – in maniera chiara e aggiornata – le informazioni relative alle varie misure di conciliazione e alla parità di genere 2. Ideazione di campagne informative sui social media
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo, studenti/esse
Target indiretto	Famiglie, conviventi, comunità di Ateneo, società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale, Servizi agli studenti e alla didattica
Output	1. Regolamenti 2. Linee guida
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	<input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024



## Area III

### Governance e processi decisionali

#### Obiettivo III.1

Miglioramento dei processi decisionali interni – sincronizzazione documenti strategici

Azione	Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nei documenti strategici e di programmazione di Ateneo (es. Piano Strategico di Ateneo, Piano delle <i>performance</i> , Piano delle Azioni Positive)
Sotto azioni	1. Integrazione periodica rispetto alle azioni dei documenti strategici e di programmazione dell'Ateneo
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale, Qualità e supporto strategico
Output	Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
Timing	2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

#### Obiettivo III.2

Miglioramento dei processi decisionali interni – ruolo del CUG

Azione	Supporto alle attività del CUG
Sotto azioni	1. Attivazione della procedura di consultazione del CUG da parte degli organi di governo ove previsto dalla normativa 2. Potenziamento delle azioni informative in relazione alle attività del CUG e degli altri organismi di garanzia (es. Garante di Ateneo e Consigliera di Fiducia) con predisposizione di materiale informativo



Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, CUG
Output	Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
Timing	2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

### Obiettivo III.3

Miglioramento dei processi decisionali interni – commissioni valutatrici

Azione	Monitoraggio e promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti
Sotto azioni	1. Monitoraggio della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici
Target diretto	Candidati/e alle selezioni
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale
Output	Report di monitoraggio
Outcome	Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
Timing	2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

### Obiettivo III.4

Aumentare la consapevolezza sulle problematiche di genere – campagne di comunicazione

Azione	Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP
Sotto azioni	1. 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



	2. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione a sostegno delle azioni del GEP
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	Rettore, Direzione Generale, Delegati e Collaboratori rettorali, CUG, Comunicazione e relazioni esterne, Orientamento
Output	Campagne realizzate
Outcome	Promozione della visibilità di UNITS come organizzazione inclusiva
Timing	2022  2023  2024

### Obiettivo III.5

Aumentare la consapevolezza sulle problematiche di genere - linguaggio




Azione	Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere
Sotto azioni	1. Adeguamento regolamenti e relativa modulistica 2. Promozione dell'uso del linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali
Target diretto	Personale docente con ruoli gestionali, personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	Comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direzioni dei Dipartimenti, Comunicazione e relazioni esterne
Output	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	2022  2023  2024





## Obiettivo III.6

Sviluppare conoscenze e competenze sui temi di genere

Azione	Supporto alle attività del Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere
Sotto azioni	Supportare il Centro Interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere mettendo a disposizione, nei casi occorrenti, le competenze delle strutture dell'Amministrazione esistenti
Target diretto	Docenti, Dipartimenti
Target indiretto	Società, sistema universitario italiano
Responsabili	Rettore, Direzione Generale
Output	Rafforzamento del Centro interdipartimentale
Outcome	Diffusione delle conoscenze e implementazione inter- disciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere
Timing	 2022  2023  2024

## Area IV

---

### *Gender Mainstreaming* nella ricerca e nella didattica

#### Obiettivo IV.1

Promozione del *gender mainstreaming* nella ricerca attraverso le attività di comunicazione

Azione	Campagna di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca
Sotto azioni	1. Sensibilizzazione all'organizzazione di workshop/seminari con <i>role model</i> nei vari ambiti disciplinari
Target diretto	Ricercatori/trici, studenti/esse
Target indiretto	Comunità di Ateneo, media, società
Responsabili	Rettore, Collaboratori e delegati del Rettore, Direzioni dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Servizi alla ricerca e alla terza missione, Comunicazione e relazioni esterne
Output	1. Predisposizione materiale informativo



	2. Workshop
Outcome	Promozione ruolo strategico di UNITS nelle politiche di genere
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

### Obiettivo IV.2

Sviluppare conoscenze e competenze sulle tematiche di genere – workshop internazionale

Azione	Workshop internazionale biennale sulle tematiche di genere
Sotto azioni	1. Progettazione e organizzazione di workshop con una parte scientifica e una divulgativa 2. Monitoraggio sui risultati
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico- amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Comunità scientifica nazionale/internazionale, società
Responsabili	CUG, Centro Interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere, Direzioni dei Dipartimenti, Comunicazione e relazioni esterne
Output	1. Workshop 2. Report sui risultati
Outcome	<i>Networking</i> su scala nazionale ed internazionale
Timing	<input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

### Obiettivo IV.3

Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca – workshop dipartimentali

Azione	Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere
Sotto azioni	1. Progettazione e organizzazione di workshop a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere 2. 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, agenzie e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società



Responsabili	Direzione dei Dipartimenti, CUG, Comunicazione e relazioni esterne,
Output	1. Workshop 2. Predisposizione materiale informativo 3. Format
Outcome	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i>
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024

#### Obiettivo IV.4

Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca – premi di laurea

Azione	Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere nella ricerca
Sotto azioni	1. Pubblicazione bando per erogazione premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo
Target diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e
Target indiretto	Media, società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direzione dei Dipartimenti, CUG, Servizi agli studenti e alla didattica
Output	1. Attribuzione dei premi 2. Cerimonia per la consegna dei premi
Outcome	Incremento progetti di ricerca e tesi relative al genere
Timing	<input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

#### Obiettivo IV.5

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

Azione	Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica
Sotto azioni	1. <i>Training</i> e attività di <i>co-design</i> proposte a docenti su base volontaria per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica 2. Previsione/raccomandazione dell'inserimento negli obiettivi formativi dei Syllabi dell'impatto/rilevanza dell'insegnamento/programma sul piano delle tematiche di genere
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici



Target indiretto	Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili	CUG, Direzione dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Servizi agli studenti e alla didattica
Output	Incremento della presenza di una dimensione di genere nei syllabi
Outcome	Approccio formativo <i>gender-sensitive</i>
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input checked="" type="checkbox"/> 2024

## Area V

### Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

#### Obiettivo V.1

Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse - formazione

Azione	Formazione e ricerca in tema di molestie, anche sessuali, tra personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti/esse
Sotto azioni	1. Formazione sul tema delle molestie e della violenza di genere, inizialmente diretta ai dipendenti in posizione di responsabilità e poi a tutto il personale, sugli aspetti giuridici e psico-sociali 2. Svolgimento di ulteriori ricerche sulla situazione di Ateneo in merito all'esistenza di comportamenti configurabili come molestie sessuali, in continuità con le indagini già eseguite negli anni precedenti, attraverso appropriate metodologie per l'allargamento del campione
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico- amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società, comunità di Ateneo
Responsabili	Garante per gli/le studenti/esse, Rettore, Direzione Generale, Delegati e Collaboratori rettorali, Ufficio legale, Servizi al personale
Output	1. Vademecum



	2. Report/statistiche
Outcome	Ruolo strategico di UNITS nel contrasto delle discriminazioni
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

## Obiettivo V.2

Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse – informazione

Sotto azioni	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Predisposizione di un percorso chiaro all'interno dell'Ateneo da attivare in caso di molestie</li> <li>2. Predisposizione di un sistema di supporto che includa le indicazioni per procedere alla segnalazione delle condotte discriminatorie e molestatrici alle autorità competenti</li> <li>3. Fornire informazioni visibili e di facile comprensione per tutto il personale e per tutti/e gli/le studenti/esse sul processo di indagine e sul processo decisionale, comprese le tempistiche associate e le figure istituzionali coinvolte</li> <li>4. Ideazione di campagne informative sui social media</li> <li>5. Monitoraggio delle segnalazioni</li> </ol>
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società, comunità di Ateneo
Responsabili	Garante per gli/le studenti/esse, Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale
Output	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Servizi di consulenza, informazione e comunicazione</li> <li>2. Vademecum</li> </ol>
Outcome	Ruolo strategico di UNITS nel contrasto delle discriminazioni
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

## Obiettivo V.3

Riequilibrare le disparità fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere

Azione	Azione di supporto per riequilibrare le disparità fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
Sotto azioni	1. Promozione dello sportello di sostegno psicologico/ <i>counselling</i> per il personale



	<p>2. Studio di fattibilità per predisporre nelle strutture già esistenti almeno un bagno “all gender” in ciascuno degli edifici dell’Università</p> <p>3. Inserire sul sito di Ateneo una sezione dedicata alle informazioni per le carriere <i>alias</i></p>
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società
Responsabili	Garante per gli/le studenti/esse, Rettore, Direzione Generale, Delegati e Collaboratori rettorali, Ufficio legale, Servizi al personale
Output	<p>1. Servizio di consulenza</p> <p>2. Infrastrutture</p>
Outcome	Ruolo strategico di UNITS nel contrasto delle discriminazioni
Timing	

## Area VI

### Raccolta, monitoraggio, elaborazione dei dati, monitoraggio del GEP

#### Obiettivo VI.1

Publicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell’arte sull’uguaglianza di genere – bilancio di genere

Azione	Redazione del bilancio di genere
Sotto azioni	<p>1. Studio di fattibilità per la redazione del bilancio di genere ai sensi delle linee suggerite dalla CRUI sulla base delle esperienze condotte fino ad oggi (<a href="http://www2.cruir.it/cruir/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_ne_gli_Atenei_italiani.pdf">http://www2.cruir.it/cruir/Linee Guida Bilancio di Genere ne gli Atenei italiani.pdf</a>).</p> <p>2. Integrazione del bilancio di genere nel bilancio di sostenibilità.</p>



	3. Sulla scorta dei risultati del bilancio di genere definire un iter per introdurre proposte che mirino al riequilibrio del bilancio di genere.
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società, comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale, Qualità e supporto strategico, Comunicazione e relazioni esterne
Output	1. <i>Database</i> aggiornato 2. Pagina online costantemente aggiornata
Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone
Timing	2022  2023  2024

## Obiettivo VI.2

Raccogliere e pubblicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere – raccolta/monitoraggio dati

Azione	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
Sotto azioni	1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori 4. Pubblicazione e comunicazione dei dati e delle analisi sul sito di Ateneo con visibilità specifica
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale, Qualità e supporto strategico, Comunicazione e relazioni esterne
Output	1. Banca dati 2. Reportistica annuale



Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone
Timing	<input type="checkbox"/> 2022 <input checked="" type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024

### Obiettivo VI.3

Promuovere il consolidamento delle politiche di genere – monitoraggio azioni GEP

Azione	Monitoraggio sulle azioni del GEP
Sotto azioni	1. Costituzione di un gruppo permanente di analisi, studio e monitoraggio sulle azioni del GEP 2. Attività di analisi e report annuali sullo stato di avanzamento delle azioni
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società, comunità di Ateneo
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Servizi al personale, Qualità e supporto strategico, Comunicazione e relazioni esterne
Output	1. Riunioni periodiche 2. Report annuali
Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone
Timing	<input checked="" type="checkbox"/> 2022 <input type="checkbox"/> 2023 <input type="checkbox"/> 2024