UCALPRG Decreti Rettorali 834/2022 del 07/06/2022

UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA

GENDER EQUALITY PLAN

Piano di uguaglianza di genere dell'Università della Calabria

UNIVERSITÀ
DELLA
CALABRIA

Prima edizione, 2022

Gruppo di lavoro | GEP Team Università della Calabria

Vincenzo BOCHICCHIO, Dipartimento di Studi Umanistici, componente CUG
Maria GAROFALO, Area Orientamento, inclusione e career service
Franca GARREFFA, Dipartimento di Scienze politiche e sociali, componente CUG
Giuliana MOCCHI, Dipartimento di Studi Umanistici, Presidente CUG
Maria Teresa NARDO, Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Delegata del Rettore per la Valutazione delle performance e controllo di gestione
Paola SDAO, Dipartimento di Matematica e Informatica, componente CUG
Giovanna VINGELLI, Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Approvato nella seduta del 6 aprile 2022 dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (CUG). Approvato con delibera del 24 maggio 2022 del Senato Accademico e delibera del 31 maggio 2022 del Consiglio di Amministrazione.

Legenda

AG/AN: Area Affari Generali e Attività Negoziali
ASIT: Area Servizi Informatici e Tecnologici
ARU: Area Risorse Umane
CLA: Centro Linguistico di Ateneo
COM: Polo Comunicazione
CR: Centro Residenziale
CUG: Comitato Unico di Garanzia
CUS: Centro Universitario Sportivo
DG: Direzione Generale
DS: Area Didattica e Studenti
DT: Divisione Tecnica
GE: Gender Equality/Uguaglianza di genere
ORE: Orientamento in ingresso
ORI: Orientamento in Itinere
PL: Area Post-Laurea
PO: Pari opportunità
PQA: Presidio di Qualità
PUP: Polo Universitario Penitenziario
RTM: Area Ricerca e Terza missione
SA: Senato Accademico
SBA: Servizi Bibliotecari di Ateneo
SPP: Servizio Prevenzione e protezione
VQM: Area Valutazione, qualità, monitoraggio

Indice

Introduzione 7
1. **L'Università della Calabria e l'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno del contesto universitario**..... 8
1.2 Organi e strutture dell'Università della Calabria preposte alla tutela e alla promozione dell'uguaglianza di genere..... 9
1.3 Documenti..... 9
1.4. Le politiche..... 9

2. Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) dell'Università della Calabria..... 11
2.1 Il contesto..... 11
2.2 La metodologia e il processo di adozione del GEP..... 12
2.3 Le aree tematiche..... 14

LE KEY AREA DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - Gender Equality Plan (GEP)

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

Obiettivo 1.1 Promozione della missione di UNICAL come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo..... 19
Azione 1.1.1 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... 19
Obiettivo 1.2 Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari..... 20
Azione 1.2.1 Attivazione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro e promozione di misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale..... 20
Azione 1.2.2 Promozione delle Pari Opportunità e di misure gender-sensitive nelle carriere studentesche..... 21
Azione 1.2.3 Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione..... 22
Azione 1.2.4 Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia..... 23

AREA 2 Equilibrio di genere, leadership e processi decisionali

Obiettivo 2.1 Miglioramento dei processi decisionali interni a UNICAL volto a una maggiore equità di genere..... 25
Azione 2.1.1 Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Piano Strategico di Ateneo, nel Piano delle Azioni Positive (PAP) e nei documenti di programmazione di Ateneo..... 25
Obiettivo 2.2 Promozione della rappresentanza femminile nei ruoli apicali..... 26
Azione 2.2.1 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo, altri organismi collegati e commissioni di concorso..... 26
Azione 2.2.2 Campagna di comunicazione per dare visibilità al personale di ricerca del genere sottorappresentato in ogni ambito disciplinare..... 27
Obiettivo 2.3 Promozione di strutture a supporto delle politiche su Pari Opportunità e Uguaglianza di Genere | Promozione delle P.O. nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali..... 28
Azione 2.3.1 Sportello di Coordinamento per le Pari opportunità e le Politiche di Genere con funzioni di programmazione, attuazione, monitoraggio annuale e aggiornamento degli impegni strategici di ateneo (GEP, PAP e Bilancio di Genere)..... 28

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1 Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera..... 30
Azione 3.1.1 Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità..... 30
Azione 3.1.2 Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera..... 31

AREA 4 Integrazione della prospettiva di genere nella Ricerca, nella Didattica, nella Formazione e nella Terza missione

Obiettivo 4.1 Promuovere una cultura antidiscriminatoria e della valorizzazione delle differenze improntata alla decostruzione degli stereotipi di genere, anche nell'accesso alla formazione e alle carriere professionali; formare nuove professionalità ai fini della costruzione delle politiche di genere..... 33
Azione 4.1.1 Interventi strategici per promuovere una cultura antidiscriminatoria..... 33
Azione 4.1.2 Formazione studenti - Modulo formativo trasversale (con riconoscimento CFU)..... 35

Azione 4.1.3 Formazione Dottorandi/e e Assegnisti/e - Corso annuale su tematiche di genere.....36
Azione 4.1.4 Contrastare la segregazione orizzontale dei corsi di studio, in particolare in ambito STEM.....37
Obiettivo 4.2 Integrazione delle dimensioni di genere nell'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita | Decostruzione degli stereotipi di genere nella scelta dei corsi di studio e dei profili professionali.....38
Azione 4.2.1 Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto di studio e professionale..... 38
Obiettivo 4.3 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca.....39
Azione 4.3.1 Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere nella ricerca..... 39
Azione 4.3.2 Integrazione della parità di genere nei programmi di finanziamento alla ricerca..... 40
Azione 4.3.3 Ricerca esplorativa sulle detenute delle case circondariali sul territorio nazionale..... 41

AREA 5 Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Obiettivo 5.1 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti.....43
Azione 5.1.1 Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e studenti.....43
Azione 5.1.2 Adeguamento Regolamento "Carriera Alias" per includere il personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, e relativo monitoraggio..... 45
Azione 5.1.3 Formazione continua docenti e personale tecnico-amministrativo – Modulo formativo sulle molestie sessuali e contrasto al sessismo.....46
Azione 5.1.4 Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere e molestie tra personale docente, di ricerca tecnico-amministrativo e studenti.....47
Azione 5.1.5 Intervento in favore degli/lle orfani/e di vittime di femminicidio.....48
Azione 5.1.6 Studio di fattibilità per la creazione di "spazi sicuri" nel Campus.....49

AREA 6 Comunicazione istituzionale

Obiettivo 6.1 Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale.....51
Azione 6.1.1 Promuovere la comunicazione istituzionale in una prospettiva di genere.....51
Azione 6.1.2 Definizione di un sistema informativo di facile accesso che offra una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) di UNICAL che promuovono l'uguaglianza di genere.....53
Obiettivo 6.2 Aumentare la consapevolezza sulle disuguaglianze e discriminazioni di genere all'interno dell'Università e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere.....54
Azione 6.2.1 Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP.....55

Introduzione

L'Università della Calabria sostiene e promuove la formulazione di un Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan, GEP) di Ateneo in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU per lo sviluppo sostenibile.

Il Piano di Uguaglianza di Genere è un documento integrato nel processo di programmazione strategica di ateneo e finalizzato, secondo le indicazioni dell'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality, EIGE), a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

Gli interventi programmati nel Piano sono coerenti con il Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan negli Atenei italiani, a cura del Gruppo di lavoro GEP della Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI, e si allineano agli obiettivi della strategia sulla parità di genere promossa dal nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione Horizon Europe (2021-2027). Secondo le indicazioni della Commissione europea (Strategia UE per la parità di genere 2020-2025), al fine di promuovere cambiamenti strutturali nelle politiche volte a favorire la parità di genere e le pari opportunità nella ricerca, l'adozione di un GEP da parte degli atenei costituisce requisito obbligatorio per l'accesso ai finanziamenti dedicati nella cornice del programma Horizon Europe.

1. L'Università della Calabria e l'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno del contesto universitario

Negli ultimi anni, l'Università della Calabria ha attuato diverse azioni volte a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario e a sensibilizzare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto reciproco, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le differenze di genere. Si tratta di azioni che testimoniano la volontà e lo sforzo indirizzato a rendere concreti i valori e i principi stabiliti nello Statuto dell'Ateneo (Art. 1.4., c. 4: "L'Università della Calabria promuove, ai sensi della normativa vigente, azioni positive volte a realizzare garanzie generali di pari opportunità nell'Ateneo, rimuovendo gli ostacoli che impediscano l'effettiva attuazione dell'uguaglianza sostanziale e quant'altro costituisca discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere come a qualunque altro tipo di differenza nei confronti di chi lavora e studia nell'Ateneo. L'Università della Calabria attua un'opera di prevenzione delle discriminazioni sia attraverso opportune politiche di genere e di valorizzazione degli studi di genere, sia favorendo quanto necessario a realizzare ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo, sia impegnandosi per l'eliminazione di ogni forma di violenza materiale, morale o psichica al proprio interno").

1.2 Organi e strutture dell'Università della Calabria preposte alla tutela e promozione dell'uguaglianza di genere

Nell' Ateneo sono presenti organi e soggetti diversi che operano in sinergia, al fine di garantire condizioni di equità, promuovere le pari opportunità e l'inclusione, attraverso la progettualità e la messa in atto di azioni e interventi specifici.

1.2.1 Il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)** dell'Università della Calabria, è stato costituito nel luglio 2014 e successivamente ricostituito per il quadriennio 2016-2020 nell'ottobre 2016. Esso opera a favore dell'eliminazione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta connessa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, che si esplichi in qualsiasi ambito, dalla formazione all'ambiente di studio e di lavoro, con attenzione alle progressioni di carriera in ordine al genere e al benessere organizzativo, attraverso azioni di controllo, di verifica e di promozione che contribuiscano a migliorare la qualità della vita nell'Ateneo.
Gli obiettivi del CUG sono i seguenti:

- assicurare parità e pari opportunità di genere nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca;
- vigilare sull'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica nell'ambito lavorativo e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla condizione sociale, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione degli ambienti di studio e di lavoro, anche attraverso la realizzazione di contesti che contrastino qualsiasi forma di discriminazione;
- collaborare con l'Amministrazione per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'Ateneo in materia di pari opportunità e di miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tra i servizi offerti si segnalano lo Sportello antimolestie di prossima inaugurazione, aperto alle studentesse e agli studenti, al personale tecnico-amministrativo e docente, anche non stabilizzato, e a tutte figure in formazione. Lo sportello è gratuito e assicura massima riservatezza e privacy.
Tra le azioni positive presentate nel Piano triennale di Azioni Positive relativo al triennio 2021-2023, si segnala la programmazione del Bilancio di genere e il Report di genere 2019.
Il Comitato è composto da dodici componenti effettivi, con dodici supplenti, appartenenti ai ruoli del personale docente e tecnico-amministrativo, per metà designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e per l'altra metà individuati dal Rettore, tra il personale docente e il personale TA in possesso di elevate capacità ed esperienze nelle materie di competenza del CUG.

1.2.2 Il Centro Interdipartimentale di Women's Studies "Milly Villa"
Fondato nel 1996, è composto da docenti e ricercatrici/ori di vari dipartimenti e da soggetti esterni. Svolge attività di ricerca nell'orizzonte dei gender e women's studies in ottica pluridisciplinare, promuovendone l'estensione e il rafforzamento nelle strutture universitarie italiane, la costruzione di una dimensione europea di scambio e di ricerca, il radicamento nella situazione locale a livello didattico ed educativo. A tale scopo organizza convegni scientifici e seminari, promuove progetti anche internazionali e opera in vari contesti accademici e territoriali sui temi di pari opportunità, di contrasto alla violenza di genere. L'approccio multidisciplinare risulta essenziale per attraversare i processi sociali, psicologici e culturali nei quali si radicano i pregiudizi e gli stereotipi basati sull'appartenenza di genere e sull'orientamento sessuale. Il Centro offre inoltre attività formative, tirocini e stage. Attualmente aderiscono al Centro 10 dei 14 dipartimenti dell'Ateneo.

1.2.3 La Consigliera di Fiducia
È una figura esterna all'Ateneo, che fornisce consulenza e assistenza a tutta la comunità universitaria, laddove si presentino richieste di ascolto e di tutela in ordine a discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing e forme di disagio lavorativo. Attua strategie di intervento di tipo formale o informale al fine della risoluzione del conflitto o del disagio. Chiunque studi o lavori presso l'Ateneo e ritenga di essere vittima dei fenomeni sopra indicati, può rivolgersi alla consigliera, per consulenza, assistenza e possibilità di intervento.

1.2.4 Le/i Delegate/i alle Pari Opportunità dei Dipartimenti e Delegata del Rettore per le Pari opportunità
I Dipartimenti, in linea con il Piano Strategico di Ateneo, sono attenti all'esigenza di una piena valorizzazione delle risorse umane e di tutto il patrimonio di conoscenza che esse sono in grado di mettere al servizio del Dipartimento stesso e dell'Ateneo, senza alcuna discriminazione e con la promozione della cultura e dei valori della parità. Si impegnano altresì ad operare contro ogni forma di discriminazione diretta o indiretta riferita a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si esplichi in qualsiasi ambito, compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di studio e lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.
Ogni Dipartimento ha un/a Delegato/a alle Pari Opportunità, mentre la Delegata del Rettore per le Pari opportunità ha il ruolo di garantire e tradurre in pratica le istanze di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e riconoscimento dei diritti all'interno dell'Ateneo.

1.2.5. La **Biblioteca delle Donne NOSSIDE**, attiva dal 1986 e connessa al sistema bibliotecario d'Ateneo, si costituisce come centro per lo studio, la ricerca e la documentazione su tematiche connesse agli studi delle donne e Pari Opportunità.

1.3 Documenti

1.3.1 Il Codice etico
Il Codice promuove l'obiettivo di individuare, trasmettere e rafforzare i valori essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di consulenza e mira a favorire la creazione di un ambiente professionale aperto al dialogo e alla tutela dei valori della persona in tutti i suoi aspetti. Raccomanda precise regole di condotta e si pone quale strumento preventivo rispetto a qualsiasi comportamento che offenda la dignità della persona o venga meno al principio delle pari opportunità e che metta in atto interessi personali o forme di intervento non idoneo in sede di esami, concorsi e valutazioni comparative.

1.3.2 Il **Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto**
L'Università della Calabria si impegna a rimuovere ogni ostacolo alla garanzia del diritto a studiare e lavorare in condizioni che favoriscano le relazioni interpersonali e istituzionali, anche prevenendo e contrastando i fenomeni di molestie sessuali, morali e ogni forma di violazione della dignità e della libertà della persona. n continuità con quanto enunciato in materia di molestie sessuali nel Codice Etico, il Codice – approvato dal Senato Accademico nel mese di aprile 2021, e pubblicato sul sito istituzionale - ha per oggetto l'individuazione e la descrizione dei soggetti e delle figure istituzionali che svolgono attività di prevenzione, monitoraggio, consulenza e assistenza nell'ambito di fenomeni che riguardano le molestie sessuali e morali, definendone i ruoli e le competenze.

Mediante questo strumento si prevengono e si perseguono comportamenti molesti e persecutori e ogni forma di molestia morale o sessuale. Le azioni di contrasto e eventuali procedure interne sono affidate alla Consigliera di fiducia.

1.3.3 Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera Alias

Approvato dal Senato Accademico nel mese di maggio 2021 - il Regolamento nasce dall'esigenza di regolamentare l'attivazione e la gestione della carriera alias, al fine di consentire ai soggetti interessati un ambiente di studio sereno nonché adeguate forme di tutela della riservatezza e della dignità dell'individuo, anche al fine di evitare comportamenti discriminatori. La carriera Alias, offerta al momento in Italia da 33 atenei pubblici (su 68), prevede la possibilità di attivare gratuitamente un nuovo profilo burocratico, valido esclusivamente all'interno dell'ateneo e non estendibile a documenti ufficiali. L'obiettivo è limitare (ed evitare) che ci possano essere episodi di discriminazione e stigmatizzazione in ambito universitario per gli studenti e le studentesse con riferimento alla propria identità di genere. Il Regolamento dell'Unical, fa riferimento alle Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, e segue la segnalazione della CRUI che ne raccomanda l'adozione (26 aprile 2021). È uno dei 7 Regolamenti universitari in Italia che non prevedono l'obbligatorietà di certificato medico che attesti una disforia di genere (DIG). [1]

1.4. Le politiche

Al fine di consolidare le politiche di pari opportunità e rafforzare le strutture istituzionali, l'Università della Calabria – oltre a redigere il Bilancio di genere negli anni 2016, 2017 e 2021 – ha intrapreso un percorso di rafforzamento delle politiche trasversali di genere. Questi strumenti si inseriscono nella più ampia strategia di Ateneo sulla sostenibilità, quale importante misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.
Tra i diversi strumenti che delineano la strategia dell'Ateneo, volta a integrare la prospettiva di genere nelle diverse attività universitarie e attuare significative politiche per realizzare l'effettiva parità di genere, si ricordano:

1. il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP)
Nella sezione dedicata al CUG di Ateneo è pubblicato il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2021-2023, redatto dal CUG e annualmente aggiornato, in cui sono previste tutte le azioni positive che in un triennio l'Università della Calabria intende realizzare;

2. il Piano strategico di Ateneo
Il Piano prevede un'azione strategica trasversale (fattori abilitanti) che include le politiche di Ateneo in materia di pari opportunità, con particolare riferimento al tema della Sostenibilità. "Sostenibilità significa impegno per realizzare un'idea di Università aperta e plurale, impegnata contro le discriminazioni e parte attiva nell'educazione alla diversità e alla tolleranza. Al tal fine:
- si presterà attenzione alla parità di genere e al rispetto per la diversità, rendendo il bilancio di genere lo strumento cardine per il monitoraggio e la valutazione delle pari opportunità. Il Bilancio sarà la base conoscitiva per la promozione di azioni volte a correggere eventuali situazioni di disparità, e dovrà essere ampiamente diffuso in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia;
- si promuoverà l'utilizzo di linguaggio non discriminatorio nella comunicazione istituzionale e amministrativa attraverso azioni di diffusione e verifica dell'applicazione delle linee guida MIUR;
- si promuoveranno iniziative di ricerca interdisciplinare e di sensibilizzazione sul territorio volte a instaurare un ambiente di lavoro non discriminatorio ed educato alla diversità".

[1] Fino a poco tempo fa era prassi consolidata che gli Atenei italiani, richiamando la legge 164/1982, prevedessero l'attivazione della Carriera Alias in seguito alla presentazione di documentazione attestante la presa in carico dell'interessato/a da parte di una struttura sanitaria per "l'attivazione di un percorso psicoterapeutico e medico al fine di consentire l'eventuale riassegnazione del sesso". Richiedere l'avvio del percorso medico-psicologico e dell'avvenuta diagnosi di DIG è una pratica che molti organismi internazionali ritengono patologizzante rispetto alle identità trans: si sono espressi, infatti, contrari a questo tipo di richiesta. La Corte costituzionale italiana (sentenza n. 221/2015) ha avallato una interpretazione evolutiva della l. 164/1982, affermando che interventi medico-chirurgici non sono prerequisiti per il riconoscimento del genere della persona ma solamente scelte individuali, e che l'identità di genere è un diritto fondamentale protetto dall'art. 2 della Costituzione, pertanto non soggetto a compressioni.

2. Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) dell'Università della Calabria

2.1 Il contesto

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università della Calabria ha identificato i propri obiettivi e le azioni per realizzarli grazie all'analisi dei dati che l'Ateneo raccoglie, da molti anni, anche in ottica di genere. In particolare, sono stati analizzati i dati relativi al Bilancio di genere 2020 e 2021, la gap analysis realizzata per la certificazione HRS4R, e varie ricerche realizzate nel corso degli anni da vari soggetti presenti in Ateneo. In questo paragrafo, si intende fornire una cornice di contesto che, a partire dai dati a disposizione, identifichi i punti di forza e di debolezza dell'Ateneo in una prospettiva di genere

Punti di forza	Punti di debolezza
Percentuale di iscritte ai CdL di Ateneo superiore alla media nazionale	-Segregazione formativa -Numerosità delle immatricolazioni delle studentesse in diminuzione
Percentuale di studentesse in programmi di mobilità internazionale in aumento	
Performance migliori delle studentesse/laureate in rapporto agli studenti/laureati	Divari retributivi stabili nel tempo
- Aumento dell'incidenza femminile complessiva nel personale docente e di ricerca - Indice di glass ceiling inferiore alla media italiana	-Presenza femminile nei corsi di dottorato inferiore alla media nazionale -Prevalenza maschile tra i titolari di di assegno di ricerca -Percentuali inferiori alla media nazionale per tutte le fasce di docenza/ricerca, e sensibilmente inferiori nelle aree STEM - Segregazione orizzontale (in particolare nelle discipline STEM) - Segregazione verticale e leaky pipeline
	- Squilibrio di genere nei gruppi di ricerca e nel coordinamento di progetti nazionali e internazionali
- Crescita della presenza femminile negli organi di Ateneo e nella governance - Infrastruttura consolidata in Ateneo per le Pari Opportunità	
Valutazione positiva del personale docente e di ricerca dell'impegno dell'Ateneo contro le discriminazioni	- Criticità relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Personale femminile (PTA) più scolarizzato	- Segregazione orizzontale del Personale Tecnico-amministrativo in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza

2.2 La metodologia e il processo di adozione del GEP

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere è uno strumento flessibile, coerente con le politiche gender-sensitive già promosse dall'Ateneo e con il Piano delle Azioni Positive (PAP), i cui contenuti costituiscono parte integrante della programmazione strategica pluriennale: le azioni descritte in tale documento pubblico sviluppano misure già intraprese e promuovono nuovi interventi tenendo conto delle specificità e necessità dell'istituzione e della comunità accademica nel suo insieme. Il GEP dell'Università della Calabria si collega con altri documenti programmatici dell'Ateneo, in particolare con il Piano Strategico 2020-22 e il Piano di Azione HRS4R, che vede l'Università candidata nel 2022 per la certificazione Human Resources Strategy For Researchers. Infine, il GEP è integrato con il PIAO 2022 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), e gli obiettivi sono declinati con riferimento ai responsabili amministrativi in coerenza con il Piano.
I contenuti programmatici, condivisi dai/lle referenti delegati/e alla redazione del Piano grazie al contributo sinergico della governance di ateneo, sono approvati dagli organi di vertice dell'istituzione e attuati secondo logiche partecipative che impegnano tutti gli attori istituzionali e gli stakeholder interessati.
Il GEP dell'Università della Calabria si inserisce nel più ampio ciclo di gestione della programmazione dell'Ateneo, e segue le fasi consigliate dalla Commissione Europea (GEP cycle).

Ai fini della redazione del GEP si è tenuto conto del "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani", a cura del gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, e dei requisiti ritenuti dalla Commissione Europea rilevanti e obbligatori (c.d. building blocks), di seguito in tabella sintetizzati:

Deve essere un documento pubblico (pubblicità)	Il GEP è sottoposto al parere del Senato Accademico, all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e all'adozione finale da parte del Rettore. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale di Ateneo
Deve prevedere specifiche risorse umane e finanziarie (sostenibilità)	Il GEP è stato redatto dal GEP Team, composto da Personale Docente e Personale Tecnico-Amministrativo con competenze diversificate. Ogni obiettivo GEP prevede un/a responsabile politico/a da individuare in uno o più Delegati/e del Rettore e un/a Responsabile operativo/a. Il GEP prevede un budget dedicato per ciascun obiettivo secondo la logica del performance budgeting
Deve indicare disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati (misurabilità)	Il GEP è stato costruito sulla base dei dati raccolti ed elaborati nel Bilancio di genere 2021, che costituisce l'analisi di contesto propedeutica all'individuazione degli obiettivi e delle azioni di genere 2022-2024. Il Bilancio di Genere 2021, infatti, presenta dati disaggregati relativi alla popolazione studentesca, al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e CEL. Tale documento sarà aggiornato annualmente, anche per consentire la verifica nel medio e lungo termine degli obiettivi e delle azioni individuate. Inoltre, per il monitoraggio dei dati, Unical potenzierà il sistema informatico interno per monitorare i target del GEP
Deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità	La formazione è un asset strategico di Unical e diviene trasversale ai diversi obiettivi GEP

La struttura generale del piano si articola in 6 **macro-aree tematiche** di riferimento, articolate in **azioni** e **sotto-azioni** specifiche da realizzare secondo obiettivi di breve e medio periodo:

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
Area 2. Equilibrio di genere, leadership e processi decisionali;
Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
Area 4. Integrazione della prospettiva di genere nella Ricerca, nella Didattica, nella Formazione e nella Terza missione;
Area 5. Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali;
Area 6. Comunicazione istituzionale.

Gli interventi, individuati all'interno di ciascuna area tematica mediante schede sintetiche, sono il risultato di un'analisi preliminare di contesto (bilancio di genere) realizzata dal gruppo di lavoro, e con l'ausilio del Comitato Unico di Garanzia e di personale docente e tecnico-amministrativo coinvolto durante la fase della rilevazione dei bisogni e di una prima valutazione di impatto delle procedure e pratiche istituzionali programmate.
Per ciascuna azione sono individuati sia i **target** e i **soggetti responsabili dell'attuazione**, sia gli esiti attesi, in termini di **output** e **outcome**; è verificata inoltre l'attinenza al **Piano Strategico di Ateneo** e agli **Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.
Nella rappresentazione grafica delle schede sono inoltre previste classificazioni di ciascuna azione in base alla tipologia di intervento (Regolamenti e Processi; Infrastrutture e politiche; Formazione e sensibilizzazione; Informazione, comunicazione e orientamento). Si tratta di tipologie che attengono alla sostanza operativa dell'azione e sono trasversali a tutte le aree-chiave.

Tra gli obiettivi generali del documento si segnalano la definizione di strategie innovative per correggere e contrastare disuguaglianze nei contesti della ricerca, della didattica e della terza missione, oltre che nei percorsi formativi e professionali in ateneo; la promozione della parità di genere presso tutte le componenti della comunità accademica (personale docente e della ricerca; staff tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti/esse); l'indicazione di modelli e procedure per l'emersione di pregiudizi e discriminazioni di genere; la raccolta sistematica di dati e il monitoraggio dei progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci.

2.3 Aree tematiche, obiettivi e azioni

Nel triennio 2022-2024 l'Università della Calabria intende investire nei seguenti obiettivi GEP, elaborati con riferimento alle aree minime prioritarie di intervento individuate dalla Commissione Europea:

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- **Obiettivo 1.1 Promozione della missione di UNICAL come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo**
  - Azione 1.1.1 *Raccogliere e sistematizzare i dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere per creare un sistema integrato utile per le statistiche di genere e il monitoraggio delle misure esistenti e la definizione di nuove*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: -

- **Obiettivo 1.2 Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari**
  - Azione 1.2.1 *Attivare/migliorare i servizi di assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro e promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 8.000 Euro

  - Azione 1.2.2 *Promuovere le Pari Opportunità e le misure gender-sensitive nelle carriere studentesche*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 5.000 Euro

  - Azione 1.2.3 *Promuovere orientamenti e linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: -

  - Azione 1.2.4 *Supportare il rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: -

Area 2. Equilibrio di genere, leadership e processi decisionali

- **Obiettivo 2.1 Miglioramento dei processi decisionali interni a UNICAL volto a una maggiore equità di genere**
  - Azione 2.1.1 *Integrare le attività incluse nel GEP con le misure previste nel Piano Strategico di Ateneo, nel Piano delle Azioni Positive (PAP) e nei documenti di programmazione di Ateneo*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: -

- **Obiettivo 2.2 Promozione della rappresentanza femminile nei ruoli apicali**
  - Azione 2.2.1 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo, altri organismi collegati e commissioni di concorso
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: -

- Azione 2.2.2 *Promuovere una campagna di comunicazione per dare visibilità al personale di ricerca del genere sottorappresentato in ogni ambito disciplinare*
- Timeline: 2023-24
- Budget: 5.000 Euro

- **Obiettivo 2.3 Promozione di strutture a supporto delle politiche su Pari Opportunità e Uguaglianza di Genere | Promozione delle P.O. nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali**
  - Azione 2.3.1 *Istituire lo Sportello di Coordinamento per le Pari opportunità e le Politiche di Genere con funzioni di programmazione, attuazione, monitoraggio annuale e aggiornamento degli impegni strategici di ateneo (GEP, PAP e Bilancio di Genere)*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 3.000 Euro

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

- **Obiettivo 3.1 Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera**
  - Azione 3.1.1 *Supportare l'inclusività e la parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: -

  - Azione 3.1.2 *Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: -

Area 4. Integrazione della prospettiva di genere nella Ricerca, nella Didattica, nella Formazione e nella Terza missione

- **Obiettivo 4.1 Promuovere una cultura antidiscriminatoria e della valorizzazione delle differenze improntata alla decostruzione degli stereotipi di genere, anche nell'accesso alla formazione e alle carriere professionali; formare nuove professionalità ai fini della costruzione delle politiche di genere**
  - Azione 4.1.1 *Attivare interventi strategici per promuovere una cultura antidiscriminatoria*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 3.500 Euro

  - Azione 4.1.2 *Promuovere la Formazione Studenti - Modulo formativo trasversale (con riconoscimento CFU)*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 3.500 Euro

  - Azione 4.1.3 *Promuovere la Formazione Dottorandi/e e Assegnisti/e - Corso annuale su tematiche di genere*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 1.000 Euro

  - Azione 4.1.4 *Istituire borse di studio per merito e reddito da assegnare a iscritte ai corsi di laurea che presentino i maggiori tassi di segregazione di genere, in ambito STEM*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 4.000 Euro

- **Obiettivo 4.2 Integrazione delle dimensioni di genere nell'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita | Decostruzione degli stereotipi di genere nella scelta dei corsi di studio e dei profili professionali**
  - Azione 4.2.1 *Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto di studio e professionale*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 2.000 Euro

- **Obiettivo 4.3 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca**
  - Azione 4.3.1 *Sensibilizzare sull'importanza di integrare la dimensione di genere nella ricerca*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 7.000 Euro

  - Azione 4.3.2 *Garantire l'integrazione della parità di genere nei programmi di finanziamento alla ricerca*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: -

  - Azione 4.3.3 *Sostenere la Ricerca esplorativa detenute case circondariali sul territorio nazionale*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 2.500 Euro

Area 5. Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali

- **Obiettivo 5.1 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti**
  - Azione 5.1.1 *Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e studenti*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 1.500 Euro

  - Azione 5.1.2 *Adeguare il Regolamento "Carriera Alias" per includere il personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo e relativo monitoraggio*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: -

  - Azione 5.1.3 *Promuovere la Formazione continua docenti e personale tecnico-amministrativo – Modulo formativo sulle molestie sessuali e contrasto al sessismo*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 4.000 Euro

  - Azione 5.1.4 *Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere e molestie tra personale docente, tecnico-amministrativo e studenti*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 10.000 Euro

  - Azione 5.1.5 *Intervenire in favore degli/lle orfani/e di vittime di femminicidio*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 4.000 Euro

  - Azione 5.1.6 *Promuovere uno Studio di fattibilità per la creazione di "spazi sicuri" nel Campus*
  - Timeline: 2024
  - Budget: 10.000 Euro

Area 6. Comunicazione istituzionale

- **Obiettivo 6.1 Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale**
  - Azione 6.1.1 *Promuovere la comunicazione istituzionale in una prospettiva di genere*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: -

  - Azione 6.1.2 *Definire un sistema informativo di facile accesso che offra una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) di UNICAL che promuovono l'uguaglianza di genere*
  - Timeline: 2022-24
  - Budget: 2.000 Euro

- **Obiettivo 6.2 Aumentare la consapevolezza sulle disuguaglianze e discriminazioni di genere all'interno dell'Università e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere**
  - Azione 6.2.1 *Promuovere Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP*
  - Timeline: 2023-24
  - Budget: 3.000

AREA 1
EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO 1.1
PROMOZIONE DELLA MISSIONE DI UNICAL COME AMBIENTE DI FORMAZIONE E DI LAVORO EQUO E INCLUSIVO

Azione 1.1.1

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

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale e componente studentesca, prodotti di ricerca, finanziamenti alla ricerca, partecipazione a convegni, commissioni) disaggregati per genere 2. Analisi sistematizzata degli indicatori per bilancio di genere 3. Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere con figure chiave della governance e delle strutture per facilitare la diffusione dello strumento, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l'impatto
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Società
Responsabilità accademica	Delegato/a PO di Ateneo, Delegati/e PO di Dipartimento, Direttori/trici Dipartimento
Responsabilità amministrativa	VQM (Area statistica) (Responsabile), CUG, ARU
Output	1. Banca dati e reportistica 2. Revisione Bilancio di genere e GEP
Outcome	- Disporre di dati disaggregati di genere relativamente agli ambiti istituzionali - Predisporre politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere
Indicatori di monitoraggio	- Creazione database - Aggiornamento database
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.2 Organizzare in modo efficace struttura, processi e sistemi informativi
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-2023	5. Raccolta, monitoraggio e analisi dei dati in prospettiva di genere
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 5 UGUAGLIANZA DI GENERE

OBIETTIVO 1.2
SOSTENERE POLITICHE PER CHI HA RESPONSABILITÀ FAMILIARI

Azione 1.2.1

Attivazione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro e promozione di misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale

Infrastrutture e politiche

Sotto-azioni	1. Attivazione, monitoraggio e riadattamento servizio "Baby Pit Stop" e studio di fattibilità per attivazione di ulteriori spazi a sostegno della conciliazione all'interno delle strutture Unical; 2. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche (vacanze scolastiche, periodi all'estero); 3. Promozione di accordi con diversi soggetti territoriali a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa (asili nido, doposcuola, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.); 4. Creazione di servizi e spazi di convegnistica inclusiva dedicati (spazi kid friendly, servizi di baby-sitting).
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/ e, borsisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti con responsabilità familiari; visiting researcher e relatori/trici ospiti con responsabilità familiari
Target indiretto	Comunità accademica e familiari
Responsabilità accademica	Delegata/o per il Polo d'infanzia, Delegata/o CR
Responsabilità amministrativa	ARU, AG/AN (Responsabili), CUG, DS, CR, DT, CLA
Output	1. Estensione delle aree per servizi di conciliazione; 2. Incremento convenzioni per servizi di conciliazione; 3. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso.
Outcome	- Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro; - Promozione di ambienti di lavoro equi e inclusivi; - Incentivazione di una cultura organizzativa sensibile alle questioni di genere e di buone pratiche.
Indicatori di monitoraggio	- Adattamento di spazi e servizi dedicati a un'utenza con oneri parentali e/o familiari (n. di progetti pilota avviati; n. di servizi erogati, n. di convenzioni stipulate). - Numero di destinatari delle misure di conciliazione/numero di richieste.
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-2023	3. Azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio
Budget	8.000 (personale per garantire il servizio annuale del Baby Pit-stop)
Agenda 2030	3 SALUTE E BENESSERE 5 UGUAGLIANZA DI GENERE

Azione 1.2.2

Promozione delle Pari Opportunità e di misure gender-sensitive nelle carriere studentesche

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Introduzione di misure di sostegno finanziario, accompagnamento e tutoring per studenti che ritornano agli studi dopo interruzioni di carriera (aggiornamento Regolamenti, aggiornamento della disciplina delle agevolazioni per studenti/esse part-time; incentivi per la copertura di costi per il diritto allo studio, formule di flessibilità didattica e agevolazioni a studentesse in stato di gravidanza e/o studenti/esse con oneri parentali entro periodi determinati)
Target diretto	Studenti (anche post-laurea)
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	Dipartimenti, Delegato/a alla Didattica, CR, Delegato/a ORI
Responsabilità amministrativa	DS (Area Orientamento) (Responsabili), PL, DG
Output	Misure attivate
Outcome	- Recupero e supporto delle carriere studentesche interrotte o sospese - Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
Indicatori di monitoraggio	Numero di studenti che accedono a misure di accompagnamento e tutoring (incremento % nel triennio)
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.2-A.4 Intensificazione delle attività di mentoring e tutoring
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-2023	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità
Budget	5.000 (per tutor)
Agenda 2030	

Azione 1.2.3

Promuovere l'elaborazione di orientamenti e linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione

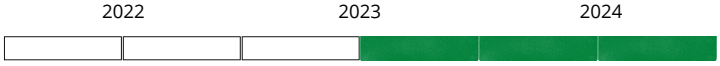
Regolamenti e processi

Sotto-azioni	Stesura Linee guida/Raccomandazioni per un'organizzazione family friendly finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali, amministrative
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo e bibliotecario con responsabilità familiari
Target indiretto	Comunità accademica e familiari
Responsabilità accademica	Delegata/o PO di Ateneo, Dipartimenti
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), DG, ARU
Output	Raccomandazioni di ateneo per una calendarizzazione delle attività istituzionali e didattiche compatibili con le esigenze di conciliazione vita-lavoro
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Approvazione e diffusione Linee guida
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane FA.1-A.2 Organizzare in modo efficace struttura, processi e sistemi informativi
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-2023	3. Azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

Azione 1.2.4

Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Definizione di linee guida/di indirizzo che stabiliscano delle agevolazioni lavorative (per es., nei 18 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
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo e bibliotecario con responsabilità familiari
Target indiretto	Società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Dipartimenti; Centri di ricerca; Delegati/e PO, alla didattica, alla ricerca, all'internazionalizzazione
Responsabilità amministrativa	ARU (Responsabile), DG, CUG
Output	Linee guida
Outcome	Rimozione di ostacoli alla partecipazione ad attività scientifiche e a progetti di ricerca; flessibilità del carico didattico in casi specifici
Indicatori di monitoraggio	Numero delle lavoratrici e dei lavoratori che usufruiscono della misura/numero delle richieste
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-2023	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

AREA 2
EQUILIBRIO DI GENERE, LEADERSHIP E PROCESSI DECISIONALI

OBIETTIVO 2.1
MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DECISIONALI INTERNI A UNICAL VOLTO A UNA MAGGIORE EQUITÀ DI GENERE

Azione 2.1.1

Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Piano Strategico di Ateneo, nel Piano delle Azioni Positive (PAP) e nei documenti di programmazione di Ateneo

Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	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	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/ e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Target indiretto	Società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Delegati/e
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), DG, VQM, PQA
Output	Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
Indicatori di monitoraggio	Documento congiunto GEP-PAP (2023)
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.2 Organizzare in modo efficace struttura, processi e sistemi informativi FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con Action Plan HRS4R	A.13 Pubblicazione e diffusione del GEP
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	5 UGUAGLIANZA DI GENERE; 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE; 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

OBIETTIVO 2.2
PROMOZIONE DELLA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEI RUOLI APICALI

Azione 2.2.1
Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo, altri organismi e commissioni di concorso

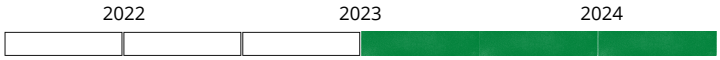
Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Predisporre strumenti giuridico-amministrativi e finanziari per favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo, altri organismi (Consorzi, società partecipate, centri, etc.), e commissioni di concorso (R1 e R2); 2. Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi di genere.
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabilità accademica	Rettore/trice, SA, Dipartimenti
Responsabilità amministrativa	ARU (Responsabile), DG, AG/AN, CUG
Output	Adozione strumenti
Outcome	Incremento graduale della percentuale di partecipazione femminile negli organi di Ateneo, altri organismi e commissioni di concorso (tenuto conto dei tempi di rinnovo degli organismi)
Indicatori di monitoraggio	Incremento crescente nel triennio del genere sottorappresentato negli organi accademici e altri organismi
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane
Collegamento con Action Plan HRS4R	A.10 Intervento su Regolamenti R1 ed R2 per l'estensione del principio dell'Equilibrata composizione di Genere nelle Commissioni di Selezioni per R1 e R2
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

Azione 2.2.2

Campagna di comunicazione per dare visibilità al personale di ricerca del genere sottorappresentato in ogni ambito disciplinare

Informazione, comunicazione e orientamento

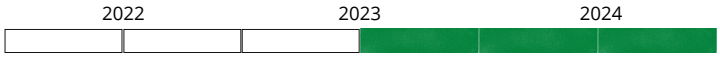
Sotto-azioni	1. Produzione e diffusione materiale informativo; 2. Organizzazione di workshop/seminari con role model nei vari ambiti disciplinari.
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Media, società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Dipartimenti, Delegati/e, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), COM, DG
Output	1. Materiale informativo; 2. Workshop.
Outcome	Promozione della missione di Unical come ambiente formativo e di lavoro equo ed inclusivo
Indicatori di monitoraggio	- Numero campagne informative promosse; - N. 1 workshop entro il 2024.
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane
Collegamento con il Piano triennale di Azioni positive 2021-2023	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi
Budget	5.000 (produzione e diffusione materiale informativo; organizzazione workshop)
Agenda 2030	

OBIETTIVO 2.3
PROMOZIONE DELLE P.O. NELLA CULTURA, NEI PROCESSI E NELLE PRATICHE ISTITUZIONALI

Azione 2.3.1

Sportello di Coordinamento per le Pari opportunità e le Politiche di Genere con funzioni di programmazione, attuazione, monitoraggio annuale e aggiornamento degli impegni strategici di ateneo (GEP, PAP e Bilancio di Genere)

Infrastrutture e politiche

Sotto-azioni	Istituzione di uno Sportello (telematico/fisico) per il coordinamento e supporto delle politiche Unical per le PO
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, studenti/esse, dottorandi/e, post-doc
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Dipartimenti, Delegati/e PO, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), DG, AG/AN, ARU, ASIT
Output	Istituzione dello Sportello e individuazione del personale dedicato
Outcome	- Promozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa e nelle pratiche istituzionali; - Integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma; - Contrasto degli squilibri di genere nei processi decisionali e nelle posizioni apicali.
Indicatori di monitoraggio	Attivazione Sportello
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.2 Organizzare in modo efficace struttura, processi e sistemi informativi FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con il Piano triennale di Azioni positive 2021-2023	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi
Budget	10.000 (attivazione e gestione Sportello)
Agenda 2030	

AREA 3
UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

OBIETTIVO 3.1
MIGLIORAMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Azione 3.1.1
Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Adozione e diffusione linee guida; 2. Implementazione delle piattaforme informatiche con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/public engagement; 3. Integrazione della comunicazione (in occasione di convegni) della possibilità di fruire di servizi di conciliazione.
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabilità accademica	Delegati/e PO Dipartimenti, Dipartimenti, Delegato/a Terza Missione
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabilie), RTM, DT
Output	1. Linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi; 2. Report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi.
Outcome	Accreditamento ruolo di Unicalcome organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale
Indicatori di monitoraggio	- Incremento nel triennio della Percentuale di eventi scientifici/public engagement con un panel gender-balanced - Report e statistiche sulla quota di "eventi inclusivi".
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con il Piano triennale di Azioni positive 2021-2023	2. Azioni di conciliazione tempi degli affetti/tempi di lavoro e di studio
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

Azione 3.1.2

Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Studio di fattibilità per l'individuazione di azioni tese a rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera (incentivi in termini di punti organico, posti riservati, ecc.); 2. Incentivazione di iniziative volte alla raccolta, analisi, e discussione dei dati relativi al reclutamento e alla progressione delle carriere universitarie secondo il genere; 3. Progettazione di percorsi volti al supporto delle carriere (percorsi di mentoring, confronto con figure senior e role model).
Target diretto	Personale dcente e diricerca; dottorandi/e di ricerca; assegnisti/e e borsisti/e di ricerca; post-doc; cultori e cultrici della materia; Personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Dipartimenti, Centri di ricerca, Centro di Women's Studies, Commissioni paritetiche
Responsabilità amministrativa	ARU (Responsabile), DG, PQA, VQM, CUG
Output	1. Studio di fattibilità e avanzamento di proposte; 2 Report sulle iniziative; 3. Nr. percorsi di mentoring attivati.
Outcome	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera universitaria
Indicatori di monitoraggio	- Creazione del gruppo di lavoro; - Nr. proposte formulate; - Partecipazione del personale femminile ai percorsi di mentoring
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane R.1-A.3 Promozione della qualità del reclutamento FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

AREA 4
INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA, NELLA DIDATTICA, NELLA FORMAZIONE E NELLA TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 4.1
PROMUOVERE UNA CULTURA ANTIDISCRIMINATORIA E DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE IMPRONTATA ALLA DECOSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE

Azione 4.1.1
Interventi strategici per promuovere una cultura antidiscriminatoria
Formazione e sensibilizzazione

Sotto-azioni	1. Invito al personale docente affinché dedichi, annualmente, una o più lezioni dei propri corsi al contributo scientifico delle donne nell'ambito di ciascun settore disciplinare nonché a tematiche legate alla parità di genere, specificatamente considerate nell'ambito della materia insegnata; 2. Reiterazione, nel mese di novembre di ogni anno, di seminari e workshop con formazione interdisciplinare sul tema della violenza di genere; 3. Attivazione di tirocini formativi presso le strutture dell'Università che si occupano di tematiche di genere; 4. Promozione di incontri di studio, attività seminariale, convegnistica, sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità; 5. Pubblicazione di un Bando per un premio annuale per tesi di laurea sui temi relativi alla parità di genere, alle pari opportunità, all'empowerment femminile, alle misure di contrasto alla violenza di genere e all'identità di genere; 6. Istituzione di percorsi di perfezionamento e/o formazione post laurea sul diritto antidiscriminatorio, sulle misure di contrasto alla violenza di genere e sulle pari opportunità.
Target diretto	Personale Docente; studenti; personale tecnico-amministrativo; Professionisti/e che intendono specializzarsi sui temi legati al diritto antidiscriminatorio e alle politiche di pari opportunità; studenti delle Scuole superiori e/o dei primi anni universitari che frequentano percorsi universitari relativi alle carriere STEM
Target indiretto	Società; operatori e operatrici che, nei diversi ambiti, si occupano di contrasto alla violenza di genere sul territorio; comunità accademica; scuole superiori
Responsabilità accademica	Rettore/trice; Dipartimenti; Centro di Women's Studies; Dipartimenti; Delegato/a Alta Formazione; Delegato/a Orientamento in entrata, in itinere e Placement; Delegato/a Terza Missione
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), DS, RTM
Output	1. Inserimento di insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità all'interno dell'offerta sugli insegnamenti per le competenze trasversali; 2. Invio di una comunicazione rettorale, all'inizio di ogni anno accademico, per sollecitare le/i Docenti a tenere lezioni/seminari su tali tematiche; 3. Organizzazione del calendario dei seminari; diffusione della comunicazione in merito all'attivazione; svolgimento dei workshop; rilascio dell'attestato di partecipazione; 4. Training e attività di co-design proposte a docenti su base volontaria per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica; 5. Inserimento campo "genere" all'interno del format di compilazione dei syllabus (competenze trasversali);

6. Valorizzazione dell'utilizzo del linguaggio inclusivo nelle schede insegnamento
7. Attivazione del contatto con le diverse strutture per l'attivazione dei tirocini; selezione degli/lle studenti che intendono svolgere tale attività; monitoraggio dello svolgimento del tirocinio;
8. Organizzazione annuale di incontri /seminari aperti al territorio su tali tematiche;
9. Pubblicazione di un Bando per un premio di laurea; selezione delle tesi; proclamazione delle vincitrici/vincitori e organizzazione di una cerimonia di premiazione.

Outcome

1. Integrazione della prospettiva di genere nell'offerta didattica dei diversi corsi universitari, favorendo un sapere interdisciplinare e trasversale;
2. Promozione della dimensione di genere nei contenuti didattici di ogni insegnamento già incardinato;
3. Promozione di momenti di riflessione interdisciplinare dal taglio scientifico e pratico, sul tema delle misure di contrasto alla violenza di genere;
4. Promozione di esperienze didattico-formative, dal taglio pratico, sul tema delle misure di contrasto alla violenza di genere e sull uso del linguaggio inclusivo rispetto ai generi;
5. Incremento della presenza di una dimensione di genere nei syllabus;
6. Sensibilizzazione della comunità universitaria e della cittadinanza in merito all'importanza della cultura della parità e incentivazione della ricerca scientifica su tali tematiche;
7. Formazione scientifico-tecnica di professionisti/e che saranno chiamati, in diversi ambiti, e in diversi settori, tanto pubblici quanto privati, ad occuparsi di politiche di pari opportunità, di normativa antidiscriminatoria e di misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere;
9. Incentivazione dell'iscrizione del genere sottorappresentato e della prosecuzione nei percorsi di laurea STEM.

Indicatori di monitoraggio

- Partecipazione di almeno 100 studenti e studentesse e almeno 30 esterni/e ai seminari
- Attivazione di almeno 6 tirocini
- Organizzazione di almeno 6 iniziative all'anno sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità
- Premiazione di almeno una tesi all'anno

Cronoprogramma

Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022

F.2-A.1 Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso e in itinere
F.3-A.1 Iniziative per il rafforzamento delle competenze trasversali degli studenti
F.3-A.2 Realizzazione di percorsi di eccellenza per gli studenti più meritevoli
F.4-A.1 Incentivazione dei tirocini
F.4-A.3 Consolidamento della rete di relazioni con il mondo del lavoro e potenziamento orientamento in uscita
TM.2-A.2 Missione civile ed educativa: consolidamento delle interazioni con le istituzioni scolastiche Regionali e con soggetti assimilabili.
FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale

Collegamento con il Piano triennale di Azioni positive 2021-2023

1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi.
3. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie.
5. Offerta di interventi formativi mirati al miglioramento del clima lavorativo

Budget

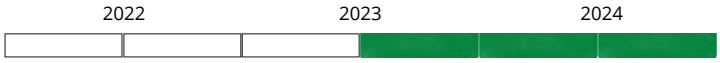
1.500 (Premio di laurea)
2.000 (Seminari e workshop)

Agenda 2030

Azione 4.1.2

Formazione studenti - Modulo formativo trasversale (con riconoscimento CFU)

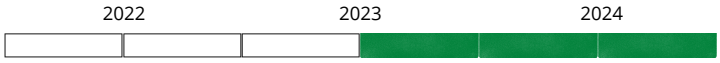
Formazione e sensibilizzazione

Sotto-azioni	1. Progettazione, pianificazione di un corso trasversale su tematiche di genere con erogazione CFU
Target diretto	Studenti
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	SA, Dipartimenti, Delegati/e PO dei Dipartimenti, Delegato/a Didattica, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	DS (Responsabile), CUG
Output	Attività formativa erogata
Outcome	- Formazione trasversale sulle tematiche di genere - Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Indicatori di monitoraggio	1 corso attivato entro il 2024
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.3-A.1 Iniziative per il rafforzamento delle competenze trasversali degli studenti F.4-A.2 Realizzazione di progetti formativi extra-curriculari finalizzati a favorire l'avvio al mondo del lavoro
Collegamento con il Piano triennale di Azioni positive 2021-2023	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi
Budget	1.000 (attivazione corso) 2.500 (attività di tutoraggio)
Agenda 2030	

Azione 4.1.3

Formazione Dottorandi/e e Assegnisti/e - Corso annuale su tematiche di genere

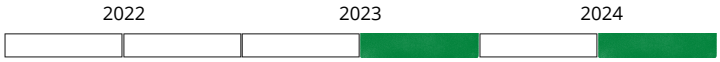
Formazione e sensibilizzazione

Sotto-azioni	1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sulle tematiche di genere e i bias nelle scelte professionali e di carriera
Target diretto	Dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, borsisti/e (su base volontaria)
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	SA, Dipartimenti, Delegati/e PO, Dottorati di Ricerca, Delegato/a Dottorati di ricerca, Delegato/a Didattica, Delegato/a Ricerca, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	DL (Responsabile), CUG, DG
Output	Attività formativa erogata
Outcome	- Formazione trasversale sulle tematiche di genere - Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Indicatori di monitoraggio	1 corso attivato entro il 2024
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.3-A.1 Iniziative per il rafforzamento delle competenze trasversali degli studenti F.4-A.2 Realizzazione di progetti formativi extra-curriculari finalizzati a favorire l'avvio al mondo del lavoro R.3-A.1 Rivisitazione dei percorsi formativi dottorali
Collegamento con Action Plan HRS4R	A.16 Riorganizzazione didattica per Ph.D
Budget	1.000 (attivazione corso)
Agenda 2030	

Azione 4.1.4

Contrastare la segregazione orizzontale dei corsi di studio, in particolare in ambito STEM

Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	1 Istituzione di borse di studio per merito e reddito da assegnare a iscritte ai corsi di laurea che presentino i maggiori tassi di segregazione di genere, in ambito STEM
Target diretto	Studenti
Target indiretto	Rettore/trice, Dipartimenti, Delegato/a Didattica, Delegato/a Diritto allo studio
Responsabilità accademica	SA, Dipartimenti, Delegati/e PO, Dottorati di Ricerca, Delegato/a Dottorati di ricerca, Delegato/a Didattica, Delegato/a Ricerca, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	DS (Responsabile), DG
Output	Erogazione borse di studio
Outcome	Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; riduzione del divario di genere nei percorsi universitari
Indicatori di monitoraggio	2 borse di studio attivate entro il 2024
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.2-A.1 Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso e in itinere F.3-A.2 Realizzazione di percorsi di eccellenza per gli studenti più meritevoli
Budget	4.000 (Borse di studio per 2 annualità)
Agenda 2030	

OBIETTIVO 4.2
INTEGRAZIONE DELLE DIMENSIONI DI GENERE NELL'ORIENTAMENTO IN INGRESSO, IN ITINERE E IN USCITA | DECOSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE NELLA SCELTA DEI CORSI DI STUDIO E DEI PROFILI PROFESSIONALI

Azione 4.2.1
Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto di studio e professionale

Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	1. Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti superiori; 2. Organizzazione dei seminari, incontri informativi nelle scuole superiori al fine di promuovere le carriere STEM; organizzazione di incontri motivazionali per le Studentesse iscritte ad un corso di laurea STEM, con testimonial, laureate negli stessi ambiti. Presentazioni con testimonial; 3. Collaborazione con istituzioni pubbliche e private, ordini professionali, organizzazioni della società civile per iniziative di terza missione e divulgazione scientifica volte a rendere visibili ricercatori e ricercatrici impegnati in progetti rilevanti per gli obiettivi del GEP; 4. Costruzione di accordi con le istituzioni locali per l'organizzazione di eventi (es. Summer School o Open week lauree STEM).
Target diretto	Istituti scolastici superiori, studenti futuri/e, studenti Unical, dottorandi/e, specializzandi/e e borsisti/e
Target indiretto	Insegnanti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli Istituti superiori; Reti e associazioni studentesche; società
Responsabilità accademica	Delegato/a Orientamento in entrata, Dipartimenti, Centro Women's Studies, Delegato/a Didattica; Delegato/a Terza missione; Corsi di laurea, Delegato/a PO
Responsabilità amministrativa	DS (Area Orientamento) (Responsabile), RTM
Output	- Attività di orientamento erogate; - Questionari di valutazione e report sulla partecipazione; - Catalogo Unical sulla formazione di genere
Outcome	- Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; - Riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari
Indicatori di monitoraggio	- Incremento del numero di attività di orientamento erogate (almeno 2 per annualità del GEP); - Organizzazione di eventi (almeno 1 per annualità GEP) - Incremento del 5% delle studentesse immatricolate ai corsi di laurea STEM con incidenza femminile <30% entro il 2024
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.2-A.1 Potenziamento delle attività di orientamento in ingresso e in itinere F.4-A.3 Consolidamento della rete di relazioni con il mondo del lavoro e potenziamento orientamento in uscita TM.2-A.2 Missione civile ed educativa: consolidamento delle interazioni con le istituzioni scolastiche Regionali e con soggetti assimilabili
Budget	2.000 (Organizzazione seminari e workshop)
Agenda 2030	

OBIETTIVO 4.3
FAVORIRE L'INTEGRAZIONE DI UNA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DI RICERCA

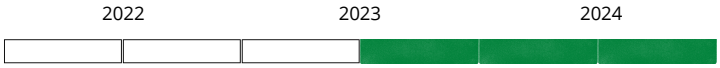
Azione 4.3.1
Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere nella ricerca
Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Seminari e workshop su impatto, metodologia, e progettazione gender-sensitive; training con esperti sull'integrazione delle dimensioni di genere nella ricerca, per aree scientifiche; 2. Definizione di un format per l'inserimento di un approccio di genere nella ricerca; 3. Pubblicazione di un bando di Ateneo biennale per l'erogazione di un premio per la migliore tesi di dottorato che includa una dimensione di genere (per dottorandi/e, specializzandi/e); 4. Rafforzamento e promozione delle attività della Biblioteca Nosside.
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Comunità scientifica locale, nazionale e internazionale; istituzioni di policy, amministrative, agenzie locali e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società
Responsabilità accademica	Delegato/a Ricerca, Delegato/a Dottorati di ricerca, Centro di Women's Studies, Dipartimenti, Delegato/a PO
Responsabilità amministrativa	RTM (Responsabile), COM, CUG, DG, SBA
Output	1. Workshop e training; 2. Report e materiale informativo; 3. Format; 4. Pubblicazione di un Bando per un premio biennale per tesi di dottorato.
Outcome	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Indicatori di monitoraggio	- Attivazione di almeno un corso di training e di un workshop nel periodo di riferimento - Premiazione di almeno una tesi di dottorato ogni due anni
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.3-A.3 Iniziative di aggiornamento delle competenze didattiche dei docenti R.2-A.2 Adeguamento e potenziamento delle dotazioni di laboratori e infrastrutture di ricerca
Budget	2.000 (training) 3.000 (Premio di dottorato) 2.000 (Dotazione Biblioteca Nosside)
Agenda 2030	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ; 5 UGUAGLIANZA DI GENERE; 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

Azione 4.3.2

Integrazione della parità di genere nei programmi di finanziamento alla ricerca

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Adozione di punteggi premiali per la composizione paritaria dei gruppi di ricerca nei bandi per la ricerca su fondi d'Ateneo e/o per progetti incentrati su questioni di genere e/o gender sensitive; 2. Adozione linee guida.
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici
Target indiretto	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e
Responsabilità accademica	SA, Delegato/a Ricerca, Delegato/a Internazionalizzazione, Dipartimenti
Responsabilità amministrativa	RTM (Responsabile), DG, AG/AN, VQM
Output	Linee guida
Outcome	- Incremento componente femminile in posizione di P.I. in progetti di ricerca finanziati; - Riduzione delle diseguaglianze di genere nella ricerca e nell'attività progettuale
Indicatori di monitoraggio	- Incremento del 5% della rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari (entro il 2024) - Incremento del 5% del numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri ad impatto sul genere (entro il 2024)
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	R.1-A.1 Incentivare la partecipazione a bandi competitivi regionali, nazionali e internazionali R.1-A.2 Potenziare le collaborazioni di ricerca internazionali
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

Azione 4.3.3

Ricerca esplorativa sulle detenute delle case circondariali sul territorio nazionale

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	Ricerca quali-quantitativa per monitorare il numero di detenute raggiungibili da programmi di formazione universitaria
Target diretto	Detenute case circondariali sul territorio nazionale
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	PUP (Responsabile), CUG, RTM, DS
Output	Report ricerca
Outcome	Incremento studenti iscritte a programmi di formazione universitari
Indicatori di monitoraggio	Report ricerca
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	TM.2-A.2 Missione civile ed educativa: consolidamento delle interazioni con le istituzioni scolastiche Regionali e con soggetti assimilabili
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	6. Attività connesse al Polo Universitario Penitenziario
Budget	2.500 (spese per attività di ricerca)
Agenda 2030	5 UGUAGLIANZA DI GENERE; 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

AREA 5
MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 5.1
PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE CASI DI MOLESTIE SESSUALI TRA PERSONALE DOCENTE, PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO, STUDENTI/ESSE

Azione 5.1.1
Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra il personale docente e di ricerca, tecnico-amministrativo e studenti

Informazione, comunicazione e orientamento

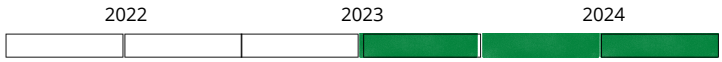
Sotto-azioni	1. Proiezione ad ogni lezione zero, all'inizio di ogni anno accademico, dei brevi video su tutti gli strumenti (misure, organi, codice etico dell'Ateneo), predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza all'interno dell'Ateneo; 2. Realizzazione campagna di sensibilizzazione e diffusione Codice Antimolestie e Consigliera di Fiducia; 3. Convenzioni, protocolli di intesa e tavoli di coordinamento territoriale con istituzioni territoriali ed altri attori interessati.
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Società
Responsabilità accademica	Rettore, Delegate/i PO dei Dipartimenti, Delegato/a PO di Ateneo, Delegato/a Terza missione
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), DG, COM, CUG, RTM
Output	1. Predisposizione dei video sugli strumenti, sulla normativa e sugli Organi di Ateneo impegnati nel contrastare la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione; 2. Vademecum campagna di sensibilizzazione; 3. Report/monitoraggio.
Outcome	- Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra personale docente e di ricerca, tecnico-amministrativo e studenti; - Sensibilizzazione della componente studentesca sull'importanza del rispetto reciproco e sugli strumenti predisposti dall'Università della Calabria per riconoscere, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere; - Sensibilizzazione della componente universitaria sulle misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere; - Accreditamento ruolo di Unical come organizzazione di contrasto delle discriminazioni.
Indicatori di monitoraggio	- Proiezione dei video al 70% di tutte le lezioni zero; - Percentuale di partecipazione del personale Unical alle iniziative di divulgazione: 20% entro il 2024; - Percentuale di partecipazione del personale Unical alle iniziative di divulgazione: 20% entro il 2024; - n. di eventi (campagna di sensibilizzazione, informazione e prevenzione: almeno 2 per annualità GEP); - n. convenzioni con stakeholder rilevanti (incremento percentuale rispetto al dato di partenza).

Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale FA.4-A.1 Rafforzare la reputazione dell'Ateneo e potenziare la qualità delle azioni di comunicazione verso l'esterno FA.4-A.2 Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi 3. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie
Budget	1.500 (Campagna di sensibilizzazione)
Agenda 2030	

Azione 5.1.2

Adeguamento Regolamento “Carriera Alias” per includere il personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, e relativo monitoraggio

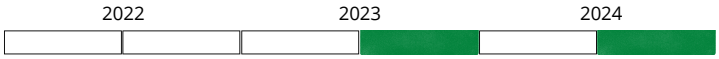
Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Adeguamento Regolamento; 2. Monitoraggio periodico dell’attivazione della “Carriera Alias” per gli studenti e le studentesse in transizione.
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabilità accademica	Rettore, referente accademico Carriera Alias
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), DS, ARU, ASIT
Output	1. Adeguamento Regolamento; 2. Report/Statistiche.
Outcome	Accreditamento ruolo di Unical come organizzazione di contrasto delle disuguaglianze di genere e di promozione del benessere organizzativo
Indicatori di monitoraggio	Adeguamento Regolamento entro il 2023
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	3. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie
Collegamento con Action Plan HRS4R	A9. Estendere il Regolamento della Carriera Alias a tutti i ricercatori
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

Azione 5.1.3

Formazione continua docenti e personale tecnico-amministrativo – Modulo formativo sulle molestie sessuali e contrasto al sessismo

Formazione e sensibilizzazione

Sotto-azioni	1. Progettazione, pianificazione, implementazione della attività di formazione (modulo sulle molestie sessuali e contrasto al sessismo); 2. Monitoraggio dei risultati.
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	SA, Dipartimenti, Delegata/o PO di Ateneo, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	DG (Formazione) (Responsabile), CUG
Output	Attività formativa erogata
Outcome	Università più inclusiva e benessere sociale
Indicatori di monitoraggio	- Personale docente e di ricerca raggiunto entro il 2024: 25% - Personale tecnico-amministrativo raggiunto entro il 2024: 70%
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	F.3-A.3 Iniziative di aggiornamento delle competenze didattiche dei docenti FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi. 3. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie
Budget	Corso prima annualità: 2.000 euro Corso seconda annualità: 2.000 euro
Agenda 2030	

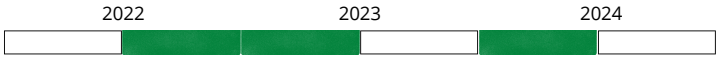
Azione 5.1.4

Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere e molestie tra personale docente e di ricerca, tecnico-amministrativo e studenti

Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Promozione del ruolo della Consigliera di fiducia all'interno dell'Ateneo; 2. Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sui siti dei Dipartimenti; 3. Creazione di un gruppo di lavoro che predisponga un vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali; 4. Promozione e rafforzamento Sportello Antimolestie; 5. Realizzazione di una ricerca periodica di monitoraggio sul tema delle molestie di genere in ambito di studio e di lavoro in Ateneo.
Target diretto	Personale tecnico – amministrativo; Personale docente e di ricerca; studenti
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Dipartimenti, Delegata/o PO di Ateneo, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	CUG (Responsabile), COM, DG
Output	1. Pubblicazione sulle pagine del sito di Ateneo e pubblicazione periodica sui social network gestiti dall'Ateneo delle informazioni aggiornate sulla Consigliera di fiducia e sullo Sportello Antimolestie; 2. Pubblicazione della normativa sulle pagine del sito di Ateneo e dei Dipartimenti, nonché sui social network gestiti dall'Ateneo (entro il 2023); 3. Pubblicazione sul sito e sulle pagine dei social network di Ateneo del vademecum; realizzazione di un video di presentazione del vademecum (entro il 2024); 4. Pubblicazione sul sito e sulle pagine dei social network di Ateneo delle informazioni relative allo Sportello Antimolestie (entro il 2023); 5. Realizzazione e presentazione dei risultati della ricerca (entro il 2023).
Outcome	Università più inclusiva e benessere sociale
Indicatori di monitoraggio	-Realizzazione Vademecum -Creazione gruppo di lavoro
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.2 Organizzare in modo efficace struttura, processi e sistemi informativi FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale FA.4-A.2 Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi. 3. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie
Budget	1.000 (Attività di promozione) 6.000 (Promozione e rafforzamento Sportello) 3.000 (Ricerca)
Agenda 2030	

Azione 5.1.5
Intervento in favore degli/lle orfani/e di vittime di femminicidio
Regolamenti e processi

Sotto-azioni	1. Istituzione di borse di studio a copertura delle tasse e dei servizi per gli/le orfani/e di vittime di femminicidio; 2. Istituzione di percorsi dedicati di orientamento e tutoring; 3. Formazione ad hoc per il personale universitario (counselling, orientamento).
Target diretto	Studenti
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Delegato/a Diritto allo studio; Delegato/a ORE, in itinere e in uscita, Delegato/a Didattica
Responsabilità amministrativa	DS (Responsabile), DG, RTM
Output	Erogazione borse di studio
Outcome	Università più inclusiva e benessere sociale
Indicatori di monitoraggio	Modifica Bando ammissione a.a. 2022/23
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	S.1-A.2 Definizione nuovi canali informativi/di comunicazione sulle opportunità del Diritto allo Studio
Budget	3.000 (Borse di studio) 1.000 (Formazione)
Agenda 2030	

Azione 5.1.6

Studio di fattibilità per la creazione di “spazi sicuri” nel Campus

Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	1. Studio di fattibilità per la creazione di percorsi sicuri nel campus, in un più ampio progetto di piano di mobilità (parcheggi rosa, percorsi sostenibili, ecc.); 2. Studio di fattibilità di una app per il monitoraggio degli spazi; 3. Attivazione di una borsa di ricerca di supporto alla progettazione.
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Comunità scientifica nazionale/internazionale; società
Responsabilità accademica	Dipartimenti, Delegata/o PO di Ateneo, Centro di Women’s Studies, Delegato/a Terza Missione, Mobility manager
Responsabilità amministrativa	RTM (Responsabile), DG, CUG, COM, SPP, CR, DT, ASIT
Output	1. Workshop 2. Report dei risultati
Outcome	- Networking a livello locale, nazionale, internazionale; - Promozione dell’Unical come ambiente di studio e lavoro inclusivo.
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione degli studi di fattibilità
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.2-A.1 Tutela e valorizzazione del patrimonio strutturale e infrastrutturale FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi. 3. Contrasto alle discriminazioni e lotta contro le violenze e le molestie
Budget	5.000 (Studi di fattibilità) 5.000 (Borsa di ricerca)
Agenda 2030	

AREA 6
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

OBIETTIVO 6.1
PROMUOVERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ALL'INTERNO DELLA CULTURA, DEI PROCESSI E DELLA PRATICA ISTITUZIONALE

Azione 6.1.1
Promuovere la comunicazione istituzionale in una prospettiva di genere
Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	1. Sensibilizzazione dei diversi Organi/Uffici di Ateneo all'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo, attraverso la diffusione delle linee guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nelle diverse attività di Ateneo; 2. Ricognizione modulistica di Ateneo e impostazione lavoro di adeguamento e revisione dei documenti e della modulistica con attenzione alla declinazione in base al genere; 3. Creazione di una sezione sulle pari opportunità sui siti dei Dipartimenti; 4. Creazione di un logo di Ateneo da applicare a tutte le iniziative e/o progetti sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere.
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Società
Responsabilità accademica	Rettore/trice, Dipartimenti, Delegati/e PO dei Dipartimenti, Delegata/o PO di Ateneo, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	COM (Responsabile), DG, CUG
Output	1. Adozione e diffusione delle linee guida di Ateneo sul corretto utilizzo del linguaggio di genere; 2. Allineamento della documentazione amministrativa e dei regolamenti al linguaggio di genere e predisposizione della nuova modulistica; 3. Presenza sulle pagine del sito di Ateneo e sui siti di almeno la metà dei Corsi di Laurea della sezione dedicata alla pari opportunità; 4. Creazione e invio ai Dipartimenti e ai Centri di Ricerca di Ateneo del logo da apporre alle iniziative/ai progetti sulle tematiche legate alle pari opportunità, alla parità di genere.
Outcome	Università più inclusiva e benessere sociale.
Indicatori di monitoraggio	- Percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere entro il 2024: 50% - Presenza sul sito di Ateneo e nell'80% dei siti dei Dipartimenti di una sezione sulle pari opportunità
Cronoprogramma	

Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.2 Organizzare in modo efficace struttura, processi e sistemi informativi FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale FA.4-A.1 Rafforzare la reputazione dell'Ateneo e potenziare la qualità delle azioni di comunicazione verso l'esterno FA.4-A.2 Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna
Collegamento con il Piano triennale di azioni positive 2021-23	1. Servizi di ascolto, informazione e sensibilizzazione per sviluppare la cultura di genere e per accrescere la cultura delle pari opportunità e interventi formativi.
Budget	Nessun costo
Agenda 2030	

Azione 6.1.2

Definizione di un sistema informativo di facile accesso che offra una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) di UNICAL che promuovono l'uguaglianza di genere

Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	1. Progettazione e realizzazione di una sezione ad hoc sul sito istituzionale dedicata alla parità di genere; 2. Preparazione e distribuzione di brochure informative; 3. Progettazione e realizzazione di una piattaforma di condivisione di idee e iniziative (dynamic information sharing).
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Media; società
Responsabilità accademica	Rettore, Delegata PO di Ateneo, Centro di Women's Studies
Responsabilità amministrativa	COM (Responsabile), DG, CUG, ASIT
Output	1. Pagine web dedicate al tema dell'inclusione e alla GE; 2. Brochure informative 3. Realizzazione video
Outcome	Promozione della visibilità di Unical come organizzazione inclusiva
Indicatori di monitoraggio	- Realizzazione sezione del sito istituzionale; - Realizzazione della piattaforma.
Cronoprogramma	2022 2023 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale FA.4-A.1 Rafforzare la reputazione dell'Ateneo e potenziare la qualità delle azioni di comunicazione verso l'esterno FA.4-A.2 Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna
Collegamento con Action Plan HRS4R	A3. Migliorare la Strategia di comunicazione/promozione dell'Ateneo
Budget	1.000 (Piattaforma di condivisione) 1.000 (Materiale informativo)
Agenda 2030	5 UGUAGLIANZA DI GENERE; 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

OBIETTIVO 6.2
AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA SULLE DISUGUAGLIANZE E DISCRIMINAZIONI DI GENERE ALL'INTERNO DELL'UNIVERSITÀ E AL SUO ESTERNO, CONTRIBUENDO ANCHE ALLA DECOSTRUZIONE DI STEREOTIPI DI GENERE

Azione 6.2.1
Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP
Informazione, comunicazione e orientamento

Sotto-azioni	1. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione a sostegno delle azioni del GEP; 2. Progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla gender equality nell'Accademia. Attività di in/formazione su pari opportunità e uguaglianza di genere nei contesti universitari (work-life balance, asimmetrie di genere, quadro normativo, policy).
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Media; società
Responsabilità accademica	Rettore, Delegata/o PO di Ateneo
Responsabilità amministrativa	COM (Responsabile), DG, CUG
Output	- Campagne realizzate; - Seminari e workshop attivati.
Outcome	Promozione della visibilità di Unical come organizzazione inclusiva
Indicatori di monitoraggio	- Numero campagne di comunicazione attivate entro il 2024; - Numero di attività di formazione attivate entro il 2024.
Cronoprogramma	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2020-2022	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale FA.4-A.1 Rafforzare la reputazione dell'Ateneo e potenziare la qualità delle azioni di comunicazione verso l'esterno
Collegamento con Action Plan HRS4R	FA.1-A.1 Valorizzazione delle Risorse Umane FA.3-A.2 Sviluppo di iniziative per lo sviluppo di un modello universitario equo, aperto e solidale FA.4-A.1 Rafforzare la reputazione dell'Ateneo e potenziare la qualità delle azioni di comunicazione verso l'esterno FA.4-A.2 Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna A.13 Promozione e diffusione del GEP
Budget	1.000 (campagne di comunicazione) 2.000 (formazione)
Agenda 2030	5 UGUAGLIANZA DI GENERE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI