

# 20 21



**UniME**  
since 1548



**LeTSGEPs**

## PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

### Università degli Studi di Messina





Università  
degli Studi di  
Messina

# Università degli Studi di Messina

## Piano di uguaglianza di genere

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo LeTSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations".

La stesura del lavoro è stata curata dal team LeTSGEPs di UNIME composto da: prof.ssa Luisa Pulejo (referente e responsabile scientifico del progetto), prof. Carlo Vermiglio, prof. Guido Noto, dott.ssa Valeria Naciti, del Dipartimento di Economia e dalla prof.ssa Giovanna Spatari, Ordinario di Medicina del lavoro e Pro rettore al Welfare e alle Politiche di Genere dell'Ateneo.

© Centro Messina University Press, 2021

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo LeTSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations".



The project LeTSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations" received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072

Versione aggiornata, giugno 2022

# INDICE

## SEZIONE I

INTRODUZIONE

LA GENDER EQUALITY NELL'UNIVERSITÀ DI MESSINA

ANALISI DI CONTESTO

## SEZIONE II

FOCUS SUL PIANO SI UGUAGLIANZA DI GENERE

OBIETTIVI SPECIFICI E MISURAZIONI PER AREA CHIAVE

### AREA 1

Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera

### AREA 2

Leadership nella ricerca e nei processi decisionali

### AREA 3

Politiche di conciliazione famiglia-lavoro

### AREA 4

Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali

### AREA 5

Gender procurement

## ALLEGATI:

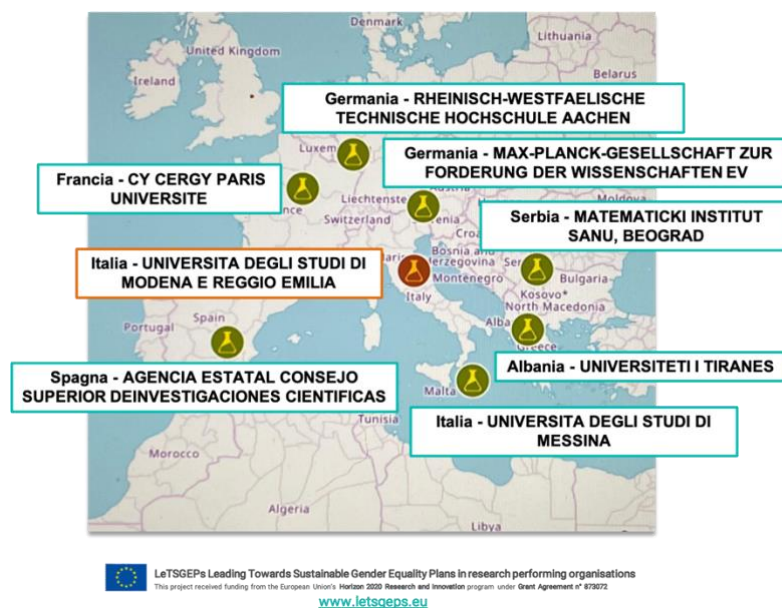
Template for SMART goals

Template for measures

## INTRODUZIONE

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Messina (UNIME) è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo LeTSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations", guidato dall'Università di Modena e Reggio Emilia, al quale partecipano Università e istituti di ricerca provenienti da Italia, Germania, Francia, Spagna, Serbia e Albania.

L'Università degli Studi di Messina partecipa al progetto con un team di studiosi di Economia Aziendale di consolidata esperienza in materia di responsabilità sociale e rendicontazione. Fanno parte del team la prof.ssa Luisa Pulejo (referente e responsabile scientifico), il prof. Carlo Vermiglio, il prof. Guido Noto e la dott.ssa Valeria Naciti del Dipartimento di Economia, e la prof.ssa Giovanna Spatari, Ordinario di Medicina del Lavoro e Pro Rettore al Welfare e alle Politiche di Genere dell'Ateneo.



*I partner del progetto LeTSGEPs*

Per l'Università di Messina la partecipazione al progetto LeTSGEPs rappresenta una grande opportunità per rafforzare, tramite il confronto con le prassi e le competenze presenti nelle altre istituzioni europee partner del progetto, il percorso già da tempo intrapreso per il perseguimento dell'uguaglianza di genere, la creazione di pari opportunità di crescita e di carriera per i propri dipendenti e il superamento di eventuali asimmetrie di ruolo tra uomini e donne che il sistema universitario potrebbe generare. Tale percorso, peraltro, è in linea con la Gender Equality Strategy for 2020-2025 della Commissione Europea e con il quadro normativo europeo sull'uguaglianza di genere che riguarda tutto il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca.

Il progetto, avviato a gennaio del 2020 e il cui termine è previsto nel 2023, si occupa della predisposizione e dell'implementazione del Piano di uguaglianza di genere (GEP - Gender Equality Plan) nelle istituzioni di ricerca e nelle istituzioni universitarie europee, anticipando, di fatto, la recente dichiarazione della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea in ordine alla predisposizione del GEP come requisito necessario per poter accedere, a partire dal 2022, ai fondi del prossimo programma di ricerca Horizon Europe.

Nel corso del primo anno di attività sono state coinvolte differenti strutture organizzative dell'Ateneo che hanno consentito, come risultato prioritario, lo sviluppo dell'analisi di contesto in cui opera l'Università di Messina volta a individuare i bisogni espressi o latenti degli stakeholder direttamente o indirettamente interessati.

In particolare, il team di ricerca LeTSGEPs di UNIME si è confrontato con i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in diverse occasioni di incontro e di lavoro per raccogliere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del presente documento. Sono state prese in considerazione anche le indicazioni e i suggerimenti emersi dal confronto con i numerosi dipendenti di UNIME che, in più occasioni, hanno partecipato all'attività formativa erogata sulle tematiche del Gender Equality Plan e della Gender Budget Analysis nell'ambito del progetto.

Inoltre, è stato somministrato a tutti i dipendenti dell'Ateneo (personale docente, personale amministrativo, dottorandi e specializzandi) un questionario volto ad approfondire e migliorare le problematiche connesse alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.



*Indagine sulla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti UNIME*

Le informazioni e i dati raccolti attraverso questo processo di condivisione hanno permesso di disegnare efficaci azioni e interventi per il perseguimento dell'uguaglianza di genere.

Alla predisposizione del GEP ha collaborato, altresì, l'Unità di Coordinamento Tecnico Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Reporting dell'Ateneo che ha provveduto alla

riclassificazione dei dati di bilancio dell'Università - per cogliere gli impatti delle decisioni e delle conseguenti azioni sui differenti stakeholder (la cd Gender Budget Analysis) - e ha supportato il team di ricerca nella raccolta dei dati di contesto.

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Messina, pertanto, è il risultato delle indicazioni della Commissione Europea e di un processo partecipativo, supportato dalla governance dell'Ateneo, che ha potuto contare sul coinvolgimento del gruppo di ricerca LeTSGEPS, delle strutture organizzative e di governance competenti sul tema e di altri stakeholder interni all'Università. Esso è coerente con le politiche gender-sensitive portate avanti dall'Ateneo, tiene conto dell'analisi di contesto effettuata, del Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG per il triennio 2021/2023, del Piano della Performance (2021-2023), e delle preziose indicazioni emerse da un ampio confronto interno all'Ateneo.

Il Piano di uguaglianza di genere (o GEP) dell'Università di Messina definisce una serie di azioni da implementare durante un orizzonte temporale triennale (1 giugno 2021 - 31 maggio 2024). È inoltre previsto che lo stesso venga monitorato ed aggiornato con cadenza annuale. Il documento si articola in due sezioni. Nella prima vengono fornite informazioni sul contesto organizzativo ed ambientale relativo all'uguaglianza di genere nell'Università di Messina e vengono individuate ed analizzate le questioni chiave che dovrebbero essere affrontate in modo prioritario dall'organizzazione al fine di perseguire e realizzare la parità di genere. Nella seconda vengono descritte le attività del Piano di uguaglianza di genere, fissati gli obiettivi specifici da realizzare e le modalità per monitorare l'andamento delle relative azioni e politiche attraverso indicatori efficaci, e individuati i responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta.

Tali informazioni sono articolate in cinque aree chiave:

**AREA 1. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera**

**AREA 2. Leadership nella ricerca e nei processi decisionali**

**AREA 3. Politiche di conciliazione famiglia-lavoro**

**AREA 4. Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali**

**AREA 5. Gender procurement**

Insieme al PAP predisposto dal CUG costituirà parte integrante del Piano strategico dell'Università di Messina.

La versione definitiva del GEP è stata elaborata in italiano e in lingua inglese, rendendola così fruibile da parte della Commissione Europea che si occuperà della valutazione dei progetti di ricerca che provengono dal nostro Ateneo.

## LA GENDER EQUALITY NELL'UNIVERSITÀ DI MESSINA

L'Università degli Studi di Messina è stata fondata nel 1548 da Papa Paolo III e, grazie anche alla posizione geografica di Messina, è stata un luogo privilegiato per gli scambi tra culture diverse.

Attualmente i dati UNIME sull'occupazione mostrano la presenza di alcuni segnali collegati a fenomeni di segregazione occupazionale di genere. Solo il 35% del personale docente è infatti costituito da donne. Analizzando questo dato più nel dettaglio emerge una percentuale di donne che va dal 46% nelle categorie dei ricercatori al 23% dei professori ordinari; una forbice che si allarga ulteriormente andando a confrontare il Dipartimento di Economia con quello di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali (in cui solo il 4% dei professori ordinari è donna). Inoltre, confrontando i dati relativi all'anno 2014 con quelli relativi al 2019 si evince una tendenza al rafforzamento di questo gap di genere all'interno di UNIME (dal 41% al 35% nelle posizioni accademiche totali e dal 26% al 23% nella posizione di professore ordinario). Le disuguaglianze di genere si manifestano con evidenza anche a livello di governance con l'assenza di donne nel Consiglio di Amministrazione, una percentuale di donne tra i componenti del Senato Accademico del 26% e dell'8% dei Direttori di Dipartimento.

Dal punto di vista della formazione, studi di genere vengono attualmente condotti nel Dipartimento di Economia e nei Dipartimenti di Scienze Politiche e di Medicina.

L'Università è storicamente impegnata in attività di sensibilizzazione sui temi dell'uguaglianza di genere: dal 2004 al 2007 sono state realizzate tre edizioni del "Corso donne, politica e istituzioni" e tre cicli di seminari sulla violenza di genere negli anni 2014-15, 2015-16 (strutturati in oltre dieci incontri e rivolti a professionisti locali).

In ottemperanza alla legge 183/2010, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che ha sostituito, assumendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Il CUG mira a promuovere l'uguaglianza di genere e a combattere eventuali fenomeni di discriminazione nei confronti di tutto il personale universitario e degli studenti, compresa la discriminazione di genere. Dalla sua istituzione, il CUG è stato molto attivo nel promuovere azioni per combattere la disuguaglianza di genere e per prevenire le violenze e le molestie sessuali.

Una prassi consolidata è rappresentata dalla redazione del Gender Budget (GB), che nel 2022 è stato pubblicato nella sua seconda edizione. Nel dettaglio, l'ultima edizione del GB di UNIME si articola in cinque sezioni. La prima analizza gli organi di cui la Governance di Ateneo si avvale per attuare tutte quelle attività propedeutiche e di controllo al raggiungimento della



perfetta parità di genere. La seconda sezione analizza a livello strutturale la composizione di genere nelle sue quattro componenti fondamentali: corpo studentesco, personale docente, personale tecnico amministrativo e organi di governo. La terza sezione è un approfondimento sulla riclassificazione del bilancio di Ateneo in termini di genere. La quarta sezione mostra le differenze di genere a livello strutturale con specifico riferimento ai corsi di studio STEM. Infine, nell'ultima sezione, si fa riferimento alle azioni chiave che sono state indicate nel GEP.

È stata, inoltre, nominata una Consulente di fiducia, ai sensi dell'art. 5 del "Codice di comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano o lavorano nell'Università degli studi di Messina" con il compito di fornire consulenza e assistenza a chi è o è stato soggetto a molestie sessuali, morali o atti discriminatori e di contribuire a favorire la soluzione del caso, con assoluta discrezione e garantendo il diritto alla riservatezza; inoltre prende parte e collabora alle attività di formazione promosse dall'Università e da altri enti, in materia di pari opportunità, tecniche di comunicazione, mobbing, corsi di autostima, di counselling etc. Si tratta di un traguardo importante per UNIME in quanto non tutte le Università italiane hanno ancora implementato la presenza di questa figura all'interno dell'organizzazione.

In conformità con la legge italiana, le politiche di genere all'Università di Messina sono state disegnate e implementate dal CUG tramite il Piano Azioni Positive (PAP). Inoltre, è importante ricordare, inoltre, che all'interno della governance dell'Università è stata nominata una Pro-rettrice al welfare e alle politiche di genere competente in materia.

Le politiche di genere (2019-2021) dell'Università di Messina che emergono dal PAP si costruiscono intorno a 10 linee strategiche.

La prima linea riguarda l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione rispetto al ruolo del CUG. Questa linea, che comprende azioni come l'aggiornamento del sito web, conferenze stampa e congressi, mira a coinvolgere tutti gli stakeholder dell'Università nell'attività del Comitato.

La seconda linea strategica si riferisce ad azioni volte alla promozione della cultura di genere, delle pari opportunità e del benessere organizzativo. Le attività relative riguardano conferenze, seminari, borse di studio e di ricerca e altre attività per prevenire le molestie sessuali e l'omofobia.

La terza linea si concentra sulla formazione e l'alfabetizzazione sulle tecnologie informatiche (Information and Communication Technologies - ICT). Questa linea strategica considera azioni come corsi di formazione sull'insieme di comportamenti – verbali e non verbali – o atteggiamenti e gesti che incitano alla violenza o risultano discriminatori, e le tecnologie informatiche a supporto delle disabilità.

La quarta linea riguarda azioni di prevenzione e salute psicofisica come tornei sportivi, screening, e campagne di sensibilizzazione per i disturbi alimentari.

La quinta linea strategica si riferisce all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Le azioni relative comprendono lo smart working, la tutela della maternità e dell'infanzia.

La sesta linea riguarda azioni di prevenzione della violenza e della discriminazione sul posto di lavoro.

La settima linea strategica riguarda il monitoraggio. Le azioni correlate sono la preparazione di un piano di uguaglianza di genere, il monitoraggio delle carriere, indagini che riguardano dati amministrativi e sondaggi su dipendenti, studenti e ricercatori.

L'ottava linea è chiamata networking. Questa si concentra sull'attività di promozione di una rete con comitati, associazioni e centri locali, nazionali e internazionali, per l'equità e l'eguaglianza di genere.

La nona linea strategica riguarda l'accesso ai fondi europei, nazionali e regionali per contrastare ogni forma di discriminazione.

Infine, la decima linea riguarda la preparazione della Relazione annuale del CUG.

## ANALISI DI CONTESTO<sup>1</sup>

L'analisi di contesto è volta ad evidenziare le principali diseguaglianze e gap di genere che l'organizzazione è chiamata a prendere in considerazione ed affrontare tramite l'implementazione di azioni ad hoc. In primo luogo, è stato identificato un gap nel reclutamento degli studenti per quanto riguarda alcune aree. Esse sono relative alle discipline informatiche (ICT), Ingegneria - in cui la percentuale di donne iscritte è particolarmente bassa - e le scienze dell'educazione - nelle quali è presente un elevato squilibrio poiché le donne rappresentano il 94% degli studenti iscritti. Questi risultati sono rappresentati nella seguente tabella.

| PARTNER:<br>INDEX:                              | UNIME   |             |               |             |               |             |            |               |              |
|---|---|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|------------|---------------|--------------|
|   | 1. Students enrolled in tertiary education by sex and field of education (2019) |             |               |             |               |             |            |               |              |
|   | M   | %M          | F             | %F          | TOT           | %TOT        | %F/TOT     | Country F/TOT | EU F/TOT     |
| Education                                       | 88  | 1%          | 1.431         | 10%         | 1.519         | 7%          | 94%        | 0,044         | 0,059        |
| Arts and humanities                             | 532   | 6%          | 1.617         | 11%         | 2.149         | 10%         | 75%        | 0,113         | 0,076        |
| Social sciences, journalism and information     | 740   | 9%          | 2.209         | 16%         | 2.949         | 13%         | 75%        | 0,078         | 0,062        |
| Business, administration and law                | 1.522   | 18%         | 2.320         | 16%         | 3.842         | 17%         | 60%        | 0,094         | 0,121        |
| Natural sciences, mathematics and statistics    | 808   | 10%         | 1.329         | 9%          | 2.137         | 10%         | 62%        | 0,045         | 0,035        |
| Information and Communication Technologies      | 348   | 4%          | 42            | 0%          | 390           | 2%          | 11%        | 0,002         | 0,009        |
| Engineering, manufacturing and construction     | 807   | 10%         | 245           | 2%          | 1.052         | 5%          | 23%        | 0,045         | 0,042        |
| Agriculture, forestry, fisheries and veterinary | 267   | 3%          | 394           | 3%          | 661           | 3%          | 60%        | 0,013         | 0,010        |
| Health and welfare                              | 2.094   | 25%         | 3.553         | 25%         | 5.647         | 25%         | 63%        | 0,091         | 0,096        |
| Services  | 1.013   | 12%         | 655           | 5%          | 1.668         | 7%          | 39%        | 0,011         | 0,019        |
| Unknown   | 153   | 2%          | 284           | 2%          | 437           | 2%          | 65%        | 0,019         | 0,009        |
| <b>Total</b>                                    | <b>8.372</b>  | <b>100%</b> | <b>14.079</b> | <b>100%</b> | <b>22.451</b> | <b>100%</b> | <b>63%</b> | <b>0,555</b>  | <b>0,537</b> |

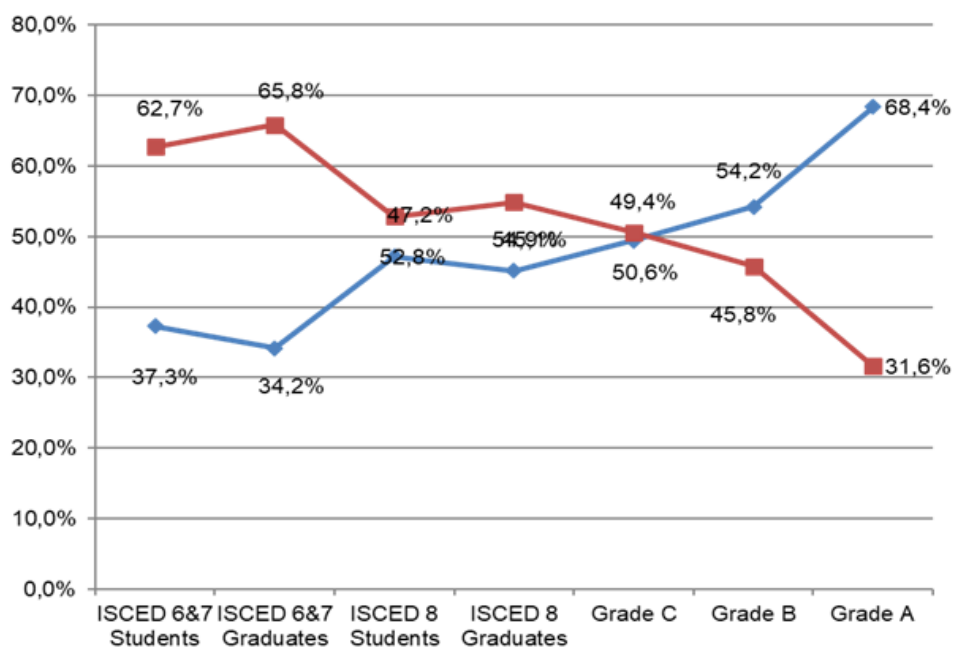
Questa evidenza è già stata messa in luce e considerata nel Piano di Azione Positiva (2019-21) ed in particolare nelle misure 2/a (seminari ed eventi) e 7/c (monitoraggio delle carriere degli studenti).

Un'altra questione chiave emerge con riferimento alla progressione di carriera delle donne dal grado C (ricercatori) al grado B (associati) e A (ordinari). Come mostrato nel seguente grafico, l'Università evidenzia un comportamento "a forbice" quando si analizza il genere nella progressione di carriera.

Disaggregando il grado C in Ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTDA), Ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTDB) e Ricercatori a tempo indeterminato (RTI), possiamo notare che la percentuale di donne sul totale in tutti e tre i tipi di contratto è molto vicina al

<sup>1</sup> Un'analisi dettagliata del contesto UNIME è disponibile su <https://letsgeps.eu/deliverables/> (D2.4)

50%. In particolare, i contratti in essere RTDA, RTDB e RTI riportano rispettivamente una percentuale di donne sul totale pari al 56,52%, 56,34% e al 49,63%<sup>2</sup>.



Come si evince dalla tabella seguente, tale situazione è ancora più marcata in alcune discipline.

| PARTNER:                    | UNIME  |             |           |             |            |             |            |                  |                   |
|-----------------------------|--|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|------------|------------------|-------------------|
| INDEX:<br>GRADE A:          | 11 Proportion (%) of women among grade A staff, by main field of R&D |             |           |             |            |             |            |                  |                   |
|                             | M  | %M          | F         | %F          | TOT        | %TOT        | %F/TOT     | Country<br>F/TOT | EU<br>F/T<br>OT   |
| Natural sciences            | 38   | 22%         | 24        | 30%         | 62         | 24%         | 39%        | 22,7             | 18,1              |
| Engineering and technology  | 16   | 9%          | 2         | 2%          | 18         | 7%          | 11%        | 12,1             | 12                |
| Medical and health sciences | 50   | 29%         | 2         | 2%          | 52         | 20%         | 4%         | 14,6             | 27,5              |
| Agricultural sciences       | 16   | 9%          | 9         | 11%         | 25         | 10%         | 36%        | 17,5             | 25,5              |
| Social sciences             | 34   | 19%         | 27        | 33%         | 61         | 24%         | 44%        | 25,7             | 28,1              |
| Humanities                  | 21   | 12%         | 17        | 21%         | 38         | 15%         | 45%        | 36,8             | 32,1              |
| <b>Total</b>                | <b>175</b>   | <b>100%</b> | <b>81</b> | <b>100%</b> | <b>256</b> | <b>100%</b> | <b>32%</b> | <b>22,20</b>     | <b>23,6<br/>5</b> |

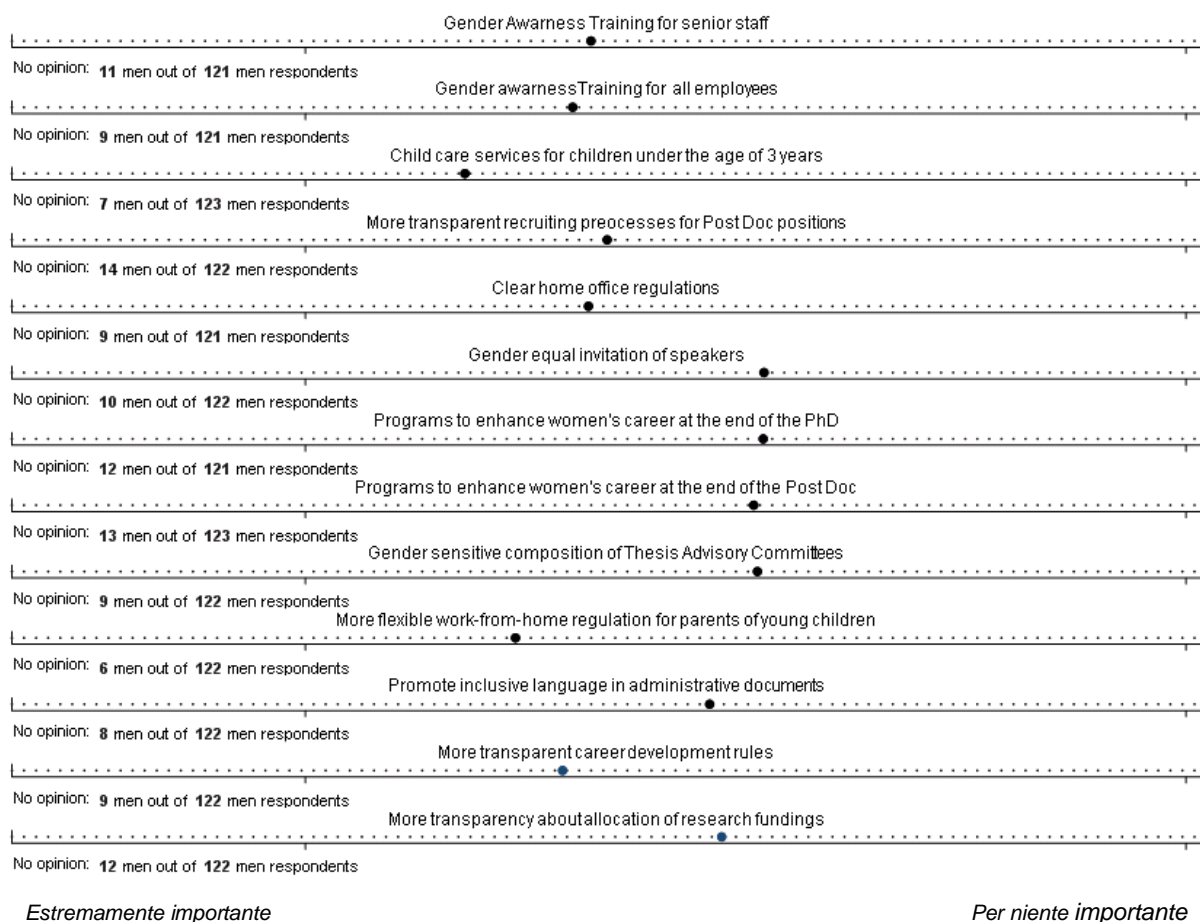
<sup>2</sup> USTAT MIUR 2019/2020

A livello di leadership, l'analisi evidenzia che, sebbene siano presenti gap poco significativi a livello globale – vale a dire considerando complessivamente le diverse posizioni di leadership (organi, gruppi, prorettori, CdA, Senato, Dipartimenti ecc.) –, significativi gap di genere sono presenti invece con riferimento al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico che rappresentano i principali organi di governo dell'Università.

| PARTNER:                    | UNIME   |    |     |        |               |          |
|-----------------------------|---|----|-----|--------|---------------|----------|
| INDEX:                      | 13 Proportion (%) of women on head of institutions and boards (members and leaders) |    |     |        |               |          |
|                             | M   | F  | TOT | %F/TOT | Country F/TOT | EU F/TOT |
| Members (including leaders) | 55  | 39 | 94  | 41%    | 0,197         | 0,27     |
| Leaders                     | 29  | 21 | 50  | 42%    | 0,077         | 0,20     |
| Head of institutions        | 1   | 0  | 1   | 0%     | 24,4          | 21,7     |

Per migliorare e favorire la partecipazione delle donne ad ogni livello organizzativo, è importante migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata per ogni dipendente. Questo tema è già considerato nel Piano di azioni positive (2019-21) nelle misure 2/c (borse di studio), 5/a (smart working), 5/c (servizi per l'infanzia), 5/d (parcheggi rosa). Tuttavia, dal risultato del sondaggio condotto nei primi mesi del 2021 sembra essere richiesto un ulteriore sforzo in questa direzione. Infatti, gli intervistati hanno evidenziato che i servizi di assistenza all'infanzia e il lavoro flessibile/remoto potrebbero essere migliorati.

La figura seguente mostra le preferenze indicate dai rispondenti rispetto alle diverse azioni suggerite per il Piano di uguaglianza di genere.



Infine, sebbene UNIME stia già svolgendo un ruolo significativo nella promozione della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sessuali, oggi più che mai è importante continuare a sostenere e rafforzare questo ruolo poiché, anche a causa della pandemia, sono aumentati gli episodi di discriminazioni e violenze nei confronti del genere femminile su tutto il territorio nazionale e regionale (Fonte ISTAT).

Peraltro, come emerso dai risultati del questionario somministrato ai dipendenti UNIME, più del 20 % delle donne (e il 10% degli uomini) dichiara di aver subito discriminazioni basate sull'età. Circa il 30% delle donne, inoltre, ha dichiarato di aver sentito parlare (13,9), di aver subito (11,9) o assistito (8,2) a discriminazioni di genere. La percentuale è inferiore al 10% per gli uomini.

Questo punto è già considerato nel Piano di Azione Positiva (2019-21) nelle misure 2/d (azioni di prevenzione dei sessismi e dell'omofobia), 3/a (formazione sulla violenza sessuale), 6/b (centro di ascolto), 6/c (eventi contro la violenza sessuale).

## IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Le azioni di seguito sviluppate tengono conto dei risultati emersi dell'analisi di contesto, delle politiche esistenti e portate avanti dal CUG e del Piano della Performance sviluppato dall'Università per il prossimo triennio.

Le azioni individuate all'interno di ciascuna area chiave hanno lo scopo di indicare adeguate procedure di rilevazione dei pregiudizi e delle discriminazioni di genere; definire e attuare strategie innovative per correggere e contrastare le disuguaglianze emerse in tutti gli ambiti della ricerca, della didattica e della formazione e dei corsi professionali dell'Ateneo; stabilire obiettivi di medio e lungo termine per la promozione della parità di genere tra tutte le componenti (personale docente e ricercatore, personale amministrativo, studenti); monitorare l'andamento delle relative azioni politiche attraverso indicatori efficaci.

L'insieme delle attività contenute nel GEP si riferisce a quattro aree chiave:

**1. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera:** quest'area è volta a colmare 3 specifici gaps che sono stati identificati dall'analisi delle carriere di accademici e studenti: 1) c'è un divario che si amplia a partire dal grado B (professori associati) a scapito delle donne che rappresentano una percentuale molto più bassa; 2) ostacoli alla progressione della carriera accademica in alcune discipline come ingegneria e medicina; 3) nelle discipline di scienze dell'educazione (M), ingegneria (F) e informatica (F) sono presenti alcuni gap significativi già dall'iscrizione ai corsi di laurea. Quest'area è quindi destinata alla promozione di una cultura di genere attraverso formazione, eventi e attività ad hoc.

**2. Leadership nella ricerca e nei processi decisionali:** quest'area ha un duplice obiettivo: 1) integrare il DSPI (Documento Strategico di Programmazione Integrata), il PAP (Piano di Azioni Positive) ed il presente GEP; 2) colmare un vuoto di leadership, infatti nonostante le diverse deleghe a prorettori donne, c'è un vuoto nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato (4 donne); 3) perseguire l'equilibrio di genere nei team di ricerca.

**3. Politiche di conciliazione famiglia-lavoro:** quest'area mira a risolvere i problemi che impediscono la conciliazione dei tempi di vita per la famiglia e il lavoro. Particolare attenzione è dedicata al potenziamento delle attività che favoriscono il benessere organizzativo, le politiche di welfare e a sostenere i genitori e gli altri dipendenti nella gestione di un buon equilibrio tra lavoro e vita privata.

**4. Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali:** ha lo scopo di sensibilizzare gli studenti e i dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale, delle molestie e degli stereotipi di genere. Secondo l'ISTAT, infatti, i relativi episodi sono purtroppo in crescita in tutto il territorio regionale e nazionale nell'ultimo periodo a causa della pandemia.

**5. Gender Procurement:** quest'area è finalizzata a introdurre la parità di genere negli appalti pubblici, quale strumento fondamentale per utilizzare questi ultimi come mezzo di promozione

della parità di genere, collegando direttamente gli obiettivi di parità alle problematiche dell'accesso alle risorse economiche.



## **OBIETTIVI SPECIFICI E MISURAZIONI PER AREA CHIAVE**

### **1. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera:**

1.1 Promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo

1.2 Borse di studio per corsi avanzati di formazione sulla cultura di genere

1.3 Ampliamento dell'unità organizzativa di rendicontazione sociale, che si concentrerà anche sulla rendicontazione di genere

1.4 Lavoro di orientamento al femminile, progetto di orientamento al lavoro femminile per laureati e neolaureati

### **2. Leadership nella ricerca e nei processi decisionali:**

2.1 Indagine sui processi decisionali (es. commissioni, consiglio di amministrazione)

2.2 Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. responsabili scientifici, membri del progetto di ricerca)

### **3. Politiche di conciliazione famiglia-lavoro:**

3.1 Ampliamento / miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia sul posto di lavoro

3.2 Sviluppo di aree dedicate all'allattamento (Baby room)

3.3 Convenzione con i servizi postali nazionali e internazionali per la consegna dei pacchi

3.4 Scuole estive per bambini e adolescenti

3.5 Attivazione di convenzioni per attività sportive per bambini adolescenti

3.6 Smart Working

3.7 Parcheggi "Rosa"

### **4. Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali:**

4.1 Congressi, tavole rotonde, seminari

4.2 Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia

4.3 Linee guida per un linguaggio amministrativo non discriminatorio

4.4 Attività di tirocinio per studenti contro le discriminazioni sotto la supervisione della Consigliere di fiducia di Unime

### **5. Gender procurement**

5.1 Indagine relativa alle pratiche di gender procurement utilizzate dalle pubbliche amministrazioni italiane e studio di fattibilità

5.2 Elaborazione del progetto di regolamento degli appalti pubblici tenendo conto della questione di genere

Gli allegati 1 e 2 descrivono in dettaglio le azioni sopra riportate indicando per ciascuna di esse: gli obiettivi, i soggetti coinvolti, i destinatari, i risultati attesi e gli indicatori di monitoraggio. Lo schema adottato per l'allegato 1 è quello realizzato nell'ambito del progetto LeTSGEPs.

# ALLEGATO 1

## DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELLE ATTIVITÀ PREVISTE DAL GEP

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Azione 1.1  | Promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo   |  |   |
| Breve descrizione dell'azione   | Promuovere una cultura di uguaglianza di genere attraverso formazione, seminari ed eventi ad ogni livello organizzativo e per gli studenti in entrata.   |  |   |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |   |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) | <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | C'è un divario che si allarga a partire dal grado B (possessori associati) a scapito delle donne che hanno una percentuale molto più bassa   |  |   |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera: attraverso una serie di attività incentrate sulla formazione, questa azione mira a migliorare il reclutamento e la progressione professionale.  |  |   |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input type="checkbox"/> Management  |  |   |
| Responsabile dell'implementazione   | Senato accademico; Direttore generale; Direttore del Dipartimento; CUG   |  |   |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa   | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere                    |
| Potenziati fattori di successo per questa azione                                    | Framework legale, supporto del top management.   |  |   |

|   |  |                                |
|---|--|--------------------------------|
| Periodo di attuazione previsto  | Mese / anno di inizio<br>06/2021                                       | Mese / anno di fine<br>05/2024 |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale accademico   |                                |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Nr di seminari su questioni di genere nelle discipline STEM e non STEM |                                |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Maggiore consapevolezza della questione di genere                      |                                |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |                                |

| Azione 1.2  |   | Borse di studio per corsi avanzati di formazione sulla cultura di genere   |  |
|---|---|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Dedicare risorse finanziarie specifiche a studenti e ricercatori che studiano e fanno progredire le conoscenze sull'uguaglianza di genere   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:  |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Ostacoli alla progressione della carriera accademica in alcune discipline come l'ingegneria e la medicina; 3) nelle discipline delle scienze dell'educazione (M), dell'ingegneria (F) e dell'informatica (F) si registrano significative lacune già dall'immatricolazione ai corsi di laurea.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera: destinare risorse finanziarie per migliorare la consapevolezza di genere.  |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Studenti  | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente  | <input type="checkbox"/> Amministrazione           |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | CUG; Dipartimenti   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta   | <input type="checkbox"/> Media   | <input type="checkbox"/> Molto Bassa               |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Bassa   | <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziati fattori di successo per questa azione                                    | Framework legale, supporto del top management.  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese / anno di inizio<br>06/2021  | Mese / anno di fine<br>05/2024   |  |

|   |   |
|---|---|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | € 5.000 per anno                                  |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Borse di studio                                   |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Maggiore consapevolezza della questione di genere |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2                                   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| Azione 1.3  | <b>Ampliamento dell'unità organizzativa di rendicontazione sociale, che si concentrerà anche sulla rendicontazione di genere</b>  |   |  |
| Breve descrizione dell'azione   | Attribuire competenze sul bilancio e il monitoraggio di genere all'unità di rendicontazione sociale   |   |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:  |   |  |
| Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)             | <input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | È necessario comprendere meglio l'uguaglianza di genere all'interno dell'istituzione e mettere in atto attività di monitoraggio.  |   |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera: fornire adeguate competenze sulle problematiche di genere del personale afferente all'unità di rendicontazione sociale   |   |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti   | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management  |   |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Senato accademico; Direttore generale; Direttori dei Dipartimenti   |   |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta   | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    | Framework legale, supporto del top management.  |   |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese / anno di inizio<br>06/2021  | Mese / anno di fine<br>05/2024  |  |

|   |  |
|---|--|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale tecnico amministrativo                         |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Bilancio di Genere                                       |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Pianificazione e monitoraggio dell'uguaglianza di genere |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |



| Azione 1.4   | Orientamento al femminile, progetto di orientamento al lavoro femminile per laureati e neolaureati   |  |  |
|--|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione  | Orientamento degli studenti volto a colmare il divario nella bassa percentuale di donne iscritte alle discipline STEM attraverso incontri ed eventi dedicati.  |  |  |
| Area/i di impatto  | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campo/i di azione (un'azione potrebbe riguardare più di un campo d'azione)                   | <input checked="" type="checkbox"/> Comprendere l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Aumentare la consapevolezza<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità).<br><input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Conservazione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del posto di lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere/molestie sessuali<br><input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche di uguaglianza di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio del genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali per l'equilibrio di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnare<br><input type="checkbox"/> Richieste di finanziamento interne<br><input type="checkbox"/> Aspetti di equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro, specificare<br><input type="checkbox"/> Budgeting di genere, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave della disuguaglianza che devono essere affrontati da questa azione | È necessario comprendere meglio la parità di genere all'interno dell'istituzione e mettere in atto attività di monitoraggio.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici dell'azione basati su siti chiave di disuguaglianza        | Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera: per imporre la responsabilità sociale.  |  |  |
| Gruppo/i target a cui si rivolge questa azione   | <input checked="" type="checkbox"/> Studenti   | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente<br>Si prega di specificare chi:  | <input type="checkbox"/> Amministrazione<br>Si prega di specificare chi:               |
| Attori coinvolti per l'attuazione  | <input type="checkbox"/> Il core team di LeTSGEP<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs WG<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Gestione  | Si prega di specificare chi:   |  |
| Responsabile dell'attuazione   | Senato Accademico; Direttore generale; Capo del Dipartimento   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la vostra istituzione   | <input type="checkbox"/> Molto alto<br><input checked="" type="checkbox"/> Alto  | <input type="checkbox"/> Medio<br><input type="checkbox"/> Basso   | <input type="checkbox"/> Molto basso<br><input type="checkbox"/> Non riesco a decidere |

|   |  |                           |
|---|--|---------------------------|
| Potenziali fattori di successo per questa azione                              | Quadro giuridico, approvazione dell'Alta Direzione   |                           |
| Periodo di attuazione previsto  | Inizio mese/anno<br>09/2022                          | Fine mese/anno<br>05/2024 |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Staff amministrativo                                 |                           |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Bilancio di genere                                   |                           |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Pianificazione e monitoraggio della parità di genere |                           |
| Procedura di valutazione (Come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2                                      |                           |

| Azione 2.1  |   | Indagine sui processi decisionali   |  |
|---|---|---|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Analizzare i divari di genere negli organi decisionali (ad esempio, comitati, consiglio di amministrazione, ecc.).  |   |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input checked="" type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:  |   |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | C'è un gender gap nella leadership, infatti nonostante le diverse delegazioni alle pro-rettori donna, c'è un gap nel CdA (0 donne) e al Senato (4 donne)  |   |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Leadership nella ricerca e nei processi decisionali: per comprendere meglio i potenziali squilibri negli organi decisionali   |   |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti   | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |   |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Senato accademico; Rettore; Consiglio di Amministrazione; Dipartimenti  |   |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta   | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    | Sostegno a livello di leadership  |   |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese / anno di inizio<br>06/2021  | Mese / anno di fine<br>12/2022  |  |

|   |  |
|---|--|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale tecnico-amministrativo                           |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | N.1 Report   |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Promuovere l'uguaglianza di genere a livello di leadership |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |

| Azione 2.2  |  | Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere  |  |
|---|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Analizzare il gender gap nei progetti di ricerca (ad esempio responsabile scientifico, membri del progetto di ricerca)   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:  |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | C'è un gap nella leadership, infatti nonostante le diverse delegazioni a pro-rettori donna, c'è un gap nel CdA (0 donne) e al Senato (4 donne)   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Leadership nella ricerca e nei processi decisionali: per comprendere meglio i potenziali squilibri nei gruppi di ricerca.  |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input type="checkbox"/> Amministrazione           |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management  |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Team di ricerca LeTSGEP: Direttore generale; Direttori dei Dipartimenti  |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta  | <input type="checkbox"/> Media   | <input type="checkbox"/> Molto Bassa               |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> Alta   | <input type="checkbox"/> Bassa   | <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    |  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese / anno di inizio<br>06/21   | Mese / anno di fine<br>12/22   |  |

|   |  |
|---|--|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale accademico e tecnico-amministrativo                            |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | N.1 report   |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Promuovere l'uguaglianza di genere a livello di leadership nella ricerca |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |

| Azione 3.1  | Ampliamento / miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia sul posto di lavoro   |  |  |
|---|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Migliorare i servizi di asilo d'infanzia anche attraverso l'attivazione di convenzioni con fornitori esterni   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:  |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input checked="" type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro. Dai risultati dell'indagine è emersa la necessità di migliorare i servizi di custodia dei bambini.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: sostenere le famiglie nell'assistenza all'infanzia   |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Rettore; Direttore generale; direttori di dipartimento; Prorettore al welfare  |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa   | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    | Approvazione dell'alta direzione   |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/ anno di inizio<br>06/2022  | Mese/anno di fine<br>05/2024   |  |

|   |   |
|---|---|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Risorse finanziarie   |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Numero di posti disponibili nella scuola materna per i dipendenti |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere organizzativo   |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2   |



| Azione 3.2  |  | Sviluppo di aree dedicate all'allattamento (Baby room)  |  |
|---|--|---|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Sviluppare aree dedicate all'allattamento e alla cura degli infanti in ogni struttura universitaria  |   |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |   |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro. Dai risultati dell'indagine è emersa la necessità di migliorare i servizi di custodia dei bambini.   |   |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: sostenere le famiglie nell'assistenza all'infanzia   |   |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente  | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |   |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Pro rettore al welfare   |   |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziati fattori di successo per questa azione                                    | Coinvolgimento del personale   |   |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/2021   | Mese/anno di fine<br>05/2024  |  |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)                  | Personale e spazi fisici   |   |  |

|   |  |
|---|--|
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Numero di aree attrezzate disponibili per i dipendenti |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere organizzativo                                |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Azione 3.3  | <b>Convenzione con i servizi postali nazionali ed internazionali Amazon o Poste Italiane per la consegna dei pacchi</b>  |  |  |
| Breve descrizione dell'azione   | Per permettere alle persone di ricevere e inviare posta e pacchi sul posto di lavoro   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro.  |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: supportare i dipendenti nella gestione del proprio tempo   |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Direttore generale; Unità designata specifica  |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input type="checkbox"/> Alta   | <input checked="" type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    |  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/2021   | Mese/anno di fine<br>05/2024   |  |

|   |   |
|---|---|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Risorse finanziarie e logistiche                                    |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Numero di strutture che forniscono i servizi di consegna dei pacchi |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere organizzativo   |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2   |

| Azione 3.4  |  | Scuole estive per bambini e adolescenti  |  |
|---|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Organizzare una scuola estiva per bambini e adolescenti in accordo con l'associazione sportiva universitaria   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro.  |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: supportare i dipendenti nel lavoro di cura dei bambini e adolescenti   |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Direttore Generale; Rettore; Senato Accademico; Consiglio di amministrazione; CUG  |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input type="checkbox"/> Alta   | <input checked="" type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Poteniali fattori di successo per questa azione                                     | Coinvolgimento dipendenti  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/2021   | Mese/anno di fine<br>05/2024   |  |

|   |  |
|---|--|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            |  |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | N. 1 corso estivo per bambini e adolescenti dei dipendenti |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere organizzativo                                    |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |

| Azione 3.5  | Attivazione di convenzioni per attività sportive per bambini adolescenti   |  |  |
|---|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Attivazione di convenzioni con l'associazione sportiva universitaria per attività sportive per i dipendenti e le loro famiglie   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro.  |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: supportare i dipendenti nella gestione del loro tempo e del loro benessere   |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Struttura UNIME per lo sport; Direttore generale; CUG  |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input type="checkbox"/> Alta   | <input checked="" type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    | L'esistenza di strutture sportive  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/2021   | Mese/anno di fine<br>05/2024   |  |

|   |   |
|---|---|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            |   |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Percentuale di utilizzo degli impianti sportivi dell'Ateneo |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere organizzativo                                     |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2   |



| Azione 3.6  | Smart Working  |   |  |
|---|--|---|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Migliorare le opportunità di scelta di lavoro flessibile e a distanza  |   |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |   |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input checked="" type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro.  |   |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: supportare i dipendenti nella gestione del loro tempo e del loro benessere.  |   |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |   |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Direttore generale; Rettore; Senato accademico; Consiglio di Amministrazione   |   |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    | Comunicazione e coinvolgimento dipendenti  |   |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/21   | Mese/ anno di fine<br>05/24   |  |

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | ICT                                   |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Percentuale di lavoratori agili > 60% |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere organizzativo               |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2                       |

| Azione 3.7  | Parcheggi "Rosa"   |  |  |
|---|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Dedicare posti auto alle donne in gravidanza in ogni struttura   |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)             | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro.  |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Politiche di conciliazione vita-lavoro: sostenere le donne incinte nell'accesso alle strutture dell'UNIME  |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input type="checkbox"/> Studenti  | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Direttore generale; Delegati del rettore; Struttura comunale incaricata dei trasporti e dei servizi di parcheggio.   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa   | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    | Coinvolgimento degli Stakeholders  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/2021   | Mese/ anno di fine<br>05/2024  |  |

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            |                                    |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Percentuale di parcheggi rosa > 1% |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Benessere Organizzativo            |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2                    |

| Azione 4.1  |  | Congressi, tavole rotonde, seminari   |  |
|---|--|---|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Organizzare congressi, tavole rotonde e seminari sulla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sessuali   |   |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input checked="" type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:  |   |  |
| Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)             | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area ha lo scopo di sensibilizzare studenti e dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale e degli stereotipi di genere. Si tratta di temi di attualità, numerosi casi di femminicidio in Italia nell'ultimo periodo, anche a causa della pandemia di Covid-19.   |   |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali: sensibilizzare la comunità UNIME e locale.  |   |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Studenti   | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente  | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management   |   |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Dipartimenti accademici; Associazioni studentesche; CUG, Pro rettore al welfare  |   |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa  | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Poteniali fattori di successo per questa azione                                     | Collaborazione con le parti interessate ed esistenza di eventi e attività su questo argomento.   |   |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio<br>06/2021   | Mese/anno di fine<br>05/2024  |  |

|   |  |
|---|--|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale docente  |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Tavole rotonde e congressi   |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Maggiore consapevolezza sulla questione di genere e sul problema delle molestie sessuali |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2  |

| Azione 4.2  |  | Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia   |  |
|---|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione   | Organizzare eventi e altre azioni per combattere il sessismo e l'omofobia  |  |  |
| Area (e) di impatto   | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campi d'azione<br>(un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)          | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità)<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Ritenzione<br><input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnamento<br><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno<br><input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)<br><input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:<br>- |  |
| Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione         | Quest'area ha lo scopo di sensibilizzare studenti e dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale e degli stereotipi di genere. Si tratta di temi di attualità, numerosi casi di femminicidio in Italia nell'ultimo periodo, anche a causa della pandemia di Covid-19.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza | Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali: per sensibilizzare la comunità UNIME e locale.  |  |  |
| Destinatari a cui rivolgersi con questa azione                                      | <input checked="" type="checkbox"/> Studenti   | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione  |
| Attori coinvolti per l'implementazione  | <input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team<br><input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Management  |  |  |
| Responsabile dell'implementazione   | Direttore generale; Rettore; Senato accademico; Consiglio di Amministrazione; CUG; Direttori dei Dipartimenti; Pro rettore del Welfare   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la tua istituzione                                     | <input type="checkbox"/> Molto alta<br><input checked="" type="checkbox"/> Alta  | <input type="checkbox"/> Media<br><input type="checkbox"/> Bassa   | <input type="checkbox"/> Molto Bassa<br><input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere |
| Potenziali fattori di successo per questa azione                                    |  |  |  |
| Periodo di attuazione previsto  | Mese/anno di inizio  | Mese/anno di fine  |  |

|   | 06/21   | 05/24 |
|---|---|-------|
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale docente   |       |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Azioni e consultazioni  |       |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Maggiore consapevolezza su questioni di genere, sessismo e omofobia |       |
| Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2   |       |



| Azione 4.3   | Linee guida per un linguaggio amministrativo non discriminatorio   |  |  |
|--|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione  | Organizzare eventi e altre azioni per combattere il sessismo e l'omofobia  |  |  |
| Area/i di impatto  | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca <input checked="" type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campo/i di azione<br>(un'azione potrebbe riguardare più di un campo d'azione)                | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input checked="" type="checkbox"/> Aumentare la consapevolezza<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità).<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Conservazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del posto di lavoro inclusiva di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere/molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche di uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio del genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali per l'equilibrio di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnare<br><input type="checkbox"/> Richieste di finanziamento interne<br><input type="checkbox"/> Aspetti di equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro, specificare<br><input type="checkbox"/> Budgeting di genere, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave della disuguaglianza che devono essere affrontati da questa azione | Quest'area ha lo scopo di sensibilizzare studenti e dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale e sugli stereotipi di genere. Sono temi di attualità, numerosi i casi di femminicidio in Italia nell'ultimo periodo, anche a causa della pandemia di Covid-19.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici dell'azione basati su siti chiave di disuguaglianza        | Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali: sensibilizzare la comunità UNIME ea livello locale.   |  |  |
| Gruppo/i target a cui si rivolge questa azione   | <input checked="" type="checkbox"/> Studenti   | <input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente<br>Si prega di specificare chi:   | <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br>Si prega di specificare chi:    |
| Attori coinvolti per l'attuazione  | <input type="checkbox"/> Il core team di LeTSGEP<br><input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs WG<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Gestione   | Si prega di specificare chi:   |  |
| Responsabile dell'attuazione   | Direttore generale; Rettore; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione; CUG; Capo dipartimenti; Prorettore del Welfare   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la vostra istituzione   | <input type="checkbox"/> Molto alto<br><input checked="" type="checkbox"/> Alto  | <input type="checkbox"/> Medio<br><input type="checkbox"/> Basso   | <input type="checkbox"/> Molto basso<br><input type="checkbox"/> Non riesco a decidere |

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| Potenziali fattori di successo per questa azione                              |   |                           |
| Periodo di attuazione previsto  | Inizio mese/anno<br>06/2023   | Fine mese/anno<br>05/2024 |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale accademico  |                           |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Azioni e consultazioni  |                           |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Maggiore consapevolezza su questioni di genere, sessismo e omofobia |                           |
| Procedura di valutazione (Come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2   |                           |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Azione 4.4   | Attività di tirocinio per studenti contro le discriminazioni sotto la supervisione dell'Unime Trust Advisor  |  |  |
| Breve descrizione dell'azione  | Stage sulle pratiche discriminatorie finalizzato alla formazione degli studenti dei corsi di Scienze Sociali   |  |  |
| Area/i di impatto  | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca <input checked="" type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare:   |  |  |
| Campo/i di azione<br>(un'azione potrebbe riguardare più di un campo d'azione)                | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input checked="" type="checkbox"/> Aumentare la consapevolezza<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità).<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Conservazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del posto di lavoro inclusiva di genere<br><input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere/molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche di uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio del genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali per l'equilibrio di genere | <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnare<br><input type="checkbox"/> Richieste di finanziamento interne<br><input type="checkbox"/> Aspetti di equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro, specificare<br><input type="checkbox"/> Budgeting di genere, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave della disuguaglianza che devono essere affrontati da questa azione | Quest'area ha lo scopo di sensibilizzare studenti e dipendenti UNIME sul problema della violenza sessuale e sugli stereotipi di genere. Sono temi di attualità, numerosi i casi di femminicidio in Italia nell'ultimo periodo, anche a causa della pandemia di Covid-19.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici dell'azione basati su siti chiave di disuguaglianza        | Prevenzione delle discriminazioni o delle molestie sessuali: sensibilizzare la comunità UNIME  |  |  |
| Gruppo/i target a cui si rivolge questa azione   | <input checked="" type="checkbox"/> Studenti   | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente<br>Si prega di specificare chi:  | <input type="checkbox"/> Amministrazione<br>Si prega di specificare chi:               |
| Attori coinvolti per l'attuazione  | <input type="checkbox"/> Il core team di LeTSGEP<br><input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs WG<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Gestione   | Si prega di specificare chi:   |  |
| Responsabile dell'attuazione   | Direttore generale; Rettore; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione; CUG; Capo dipartimenti; Prorettore del Welfare   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la vostra istituzione   | <input type="checkbox"/> Molto alto<br><input checked="" type="checkbox"/> Alto  | <input type="checkbox"/> Medio<br><input type="checkbox"/> Basso   | <input type="checkbox"/> Molto basso<br><input type="checkbox"/> Non riesco a decidere |

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| Potenziali fattori di successo per questa azione                              |   |                           |
| Periodo di attuazione previsto  | Inizio mese/anno<br>09/2021   | Fine mese/anno<br>05/2024 |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Personale accademico  |                           |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Azioni e consultazioni  |                           |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Maggiore consapevolezza su questioni di genere, sessismo e omofobia |                           |
| Procedura di valutazione (Come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2   |                           |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| Azione 5.1   | Indagine relativa alle pratiche di gender procurement utilizzate dalle pubbliche amministrazioni italiane e studio di fattibilità   |  |  |
| Breve descrizione dell'azione  | L'azione è volta ad individuare eventuali divari di genere negli appalti pubblici di Ateneo   |  |  |
| Area/i di impatto  | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare: Appalti di genere <input checked="" type="checkbox"/>   |  |  |
| Campo/i di azione<br>(un'azione potrebbe riguardare più di un campo d'azione)                | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Aumentare la consapevolezza<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità).<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Conservazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del posto di lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere/ molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche di uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio del genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali per l'equilibrio di genere | <input checked="" type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnare<br><input checked="" type="checkbox"/> Richieste di finanziamento interne<br><input type="checkbox"/> Aspetti di equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro, specificare<br><input type="checkbox"/> Budgeting di genere, specificare:<br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave della disuguaglianza che devono essere affrontati da questa azione | Quest'area mira a introdurre l'uguaglianza di genere negli appalti pubblici, come strumento chiave per utilizzare quest'ultimo come mezzo per promuovere l'uguaglianza di genere.   |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici dell'azione basati su siti chiave di disuguaglianza        | Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali: sensibilizzare la comunità UNIME ea livello locale.  |  |  |
| Gruppo/i target a cui si rivolge questa azione   | <input type="checkbox"/> Studenti   | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente<br>Si prega di specificare chi:  | <input type="checkbox"/> Amministrazione<br>Si prega di specificare chi:               |
| Attori coinvolti per l'attuazione  | <input type="checkbox"/> Il core team di LeTSGEP<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs WG<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Gestione   | Si prega di specificare chi:   |  |
| Responsabile dell'attuazione   | Direttore generale; Rettore; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione; CUG; Capo dipartimenti; Prorettore del Welfare; Unità di rendicontazione di genere  |  |  |
| L'importanza dell'azione per la vostra istituzione   | <input type="checkbox"/> Molto alto<br><input checked="" type="checkbox"/> Alto   | <input type="checkbox"/> Medio<br><input type="checkbox"/> Basso   | <input type="checkbox"/> Molto basso<br><input type="checkbox"/> Non riesco a decidere |

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| Potenziali fattori di successo per questa azione                              |   |                           |
| Periodo di attuazione previsto  | Inizio mese/anno<br>01/2023                           | Fine mese/anno<br>05/2024 |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Staff amministrativo                                  |                           |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Azioni e consultazioni                                |                           |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Introdurre la parità di genere negli appalti pubblici |                           |
| Procedura di valutazione (Come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2                                       |                           |

| Azione 5.2   |  | Elaborazione del progetto di regolamento degli appalti pubblici tenendo conto della questione di genere  |  |
|--|--|--|--|
| Breve descrizione dell'azione  | L'azione è finalizzata all'elaborazione di una bozza di regolamento di Ateneo in materia di appalti che tenga conto della variabile di genere.   |  |  |
| Area/i di impatto  | 1. Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera <input type="checkbox"/><br>2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/><br>3. Dimensione di genere nei contenuti della ricerca <input type="checkbox"/><br>4. Altro, specificare: Appalti di genere <input checked="" type="checkbox"/>  |  |  |
| Campo/i di azione<br>(un'azione potrebbe riguardare più di un campo d'azione)                | <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione<br><input type="checkbox"/> Raccolta dati<br><input type="checkbox"/> Aumentare la consapevolezza<br><input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità).<br><input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera<br><input type="checkbox"/> Reclutamento<br><input type="checkbox"/> Promozione<br><input type="checkbox"/> Conservazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del posto di lavoro inclusiva di genere<br><input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere/molestie sessuali<br><input type="checkbox"/> Governance istituzionale<br><input type="checkbox"/> Politiche di uguaglianza di genere<br><input type="checkbox"/> Monitoraggio del genere<br><input type="checkbox"/> Organi decisionali per l'equilibrio di genere | <input checked="" type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in<br><input type="checkbox"/> Ricerca<br><input type="checkbox"/> Insegnare<br><input checked="" type="checkbox"/> Richieste di finanziamento interne<br><input type="checkbox"/> Aspetti di equilibrio tra lavoro e vita privata<br><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili<br><input type="checkbox"/> Doppia carriera<br><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare<br><input type="checkbox"/> Altro, specificare<br><input type="checkbox"/> Budgeting di genere, specificare:<br><br><input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: |  |
| Siti istituzionali chiave della disuguaglianza che devono essere affrontati da questa azione | Quest'area mira a introdurre l'uguaglianza di genere negli appalti pubblici, come strumento chiave per utilizzare quest'ultimo come mezzo per promuovere l'uguaglianza di genere.  |  |  |
| Obiettivi istituzionali specifici dell'azione basati su siti chiave di disuguaglianza        | Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali: sensibilizzare la comunità UNIME ea livello locale.   |  |  |
| Gruppo/i target a cui si rivolge questa azione   | <input type="checkbox"/> Studenti<br><br>  | <input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente<br>Si prega di specificare chi:  | <input type="checkbox"/> Amministrazione<br>Si prega di specificare chi:               |
| Attori coinvolti per l'attuazione  | <input type="checkbox"/> Il core team di LeTSGEP<br><input type="checkbox"/> LeTSGEPs WG<br><input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione<br><input checked="" type="checkbox"/> Gestione  | Si prega di specificare chi:   |  |
| Responsabile dell'attuazione   | Direttore generale; Rettore; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione; CUG; Capo dipartimenti; Prorettore del Welfare; Unità di rendicontazione di genere   |  |  |
| L'importanza dell'azione per la vostra istituzione   | <input type="checkbox"/> Molto alto<br><input checked="" type="checkbox"/> Alto  | <input type="checkbox"/> Medio<br><input type="checkbox"/> Basso   | <input type="checkbox"/> Molto basso<br><input type="checkbox"/> Non riesco a decidere |

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| Potenziali fattori di successo per questa azione                              |   |                           |
| Periodo di attuazione previsto  | Inizio mese/anno<br>01/2023                           | Fine mese/anno<br>05/2024 |
| Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)            | Staff amministrativo                                  |                           |
| Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)      | Azioni e consultazioni                                |                           |
| Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)                   | Introdurre la parità di genere negli appalti pubblici |                           |
| Procedura di valutazione (Come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.) | Vedi allegato 2                                       |                           |



## ALLEGATO 2

### TABELLA DELLE MISURAZIONI

| Area  | Azioni  | Numeratore  | Denominatore | Inizio | Fine  | Target 2021 | Target 2022 | Target 2023 |
|---|---|---|--------------|--------|-------|-------------|-------------|-------------|
| Reclutamento, mantenimento, avanzamento carriera di | Promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo                | Nr di seminari sulle questioni di genere                          | 1            | 06/21  | 05/24 | >5          | >5          | >5          |
|   |   | Nr di seminari sulle questioni di genere nei dipartimenti STEM    | 1            |        |       | >1          | >2          | >2          |
|   |   | Numero medio di partecipanti a seminari sulle questioni di genere | 1            |        |       | >25         | >25         | >25         |
|   | Borse di studio per corsi di alta formazione sulla cultura di genere  | Risorse finanziarie per borse di studio di genere                 | 1            | 06/21  | 05/24 | >2.000 €    | >3.000€     | >5.000 €    |
|   | Ampliamento dell'unità organizzativa di rendicontazione sociale, che si concentrerà anche sulla rendicontazione di genere | Numero di unità di personale dedicate al gender reporting         | 1            | 06/22  | 05/24 |             | >1          | >2          |

|  |  |  |           |       |       |      |      |      |
|--|--|--|-----------|-------|-------|------|------|------|
|  |  | Bilancio di genere   | 1         | 01/22 | 05/24 |      | 1    | 1    |
|  | Orientamento al femminile, progetto di orientamento al lavoro femminile per laureati e neolaureati               | Numero di iniziative di orientamento relative alle discipline STEM       | 1         | 06/22 | 05/24 |      | >2   | >5   |
| <b>Leadership nella ricerca e nei processi decisionali</b> | Indagini sui processi decisionali (es. Commissioni, consiglio di amministrazione)                                | Nr 1 report  | 1         | 06/21 | 12/22 | 1    | 1    |      |
|  | Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. PI, membri del progetto di ricerca)                   | Nr 1 report  | 1         | 06/21 | 12/22 | 1    | 1    |      |
| <b>Politiche di conciliazione vita-lavoro</b>              | Estensione / miglioramento dei servizi di custodia dei bambini all'interno del luogo di lavoro                   | Nr posti asilo (gestiti direttamente o concordati con fornitore esterno) | Domanda   | 06/22 | 05/24 |      | >10% | >50% |
|  | Sviluppo delle aree di allattamento  | Aree dedicate all'allattamento   | Strutture | 06/21 | 05/24 | >50% | >50% | 100% |
|  | Convenzione con i servizi postali nazionali ed internazionali Amazon o Poste Italiane per la consegna dei pacchi | Convenzioni  | 1         | 06/22 | 05/24 |      |      | 1    |

|  |  |   |                             |       |       |     |     |      |
|--|--|---|-----------------------------|-------|-------|-----|-----|------|
|  | Scuola estiva per bambini e adolescenti  | Nr 1 scuola estiva                                      | 1                           | 06/22 | 05/24 | 1   | 1   | 1    |
|  | Attivazione di convenzioni per attività sportive per dipendenti e loro familiari | Nr di dipendenti e familiari che utilizzano il servizio | Nr di dipendenti            | 06/22 | 05/24 |     | >5% | >10% |
|  | Smart Working  | Lavoratori agili effettivi                              | Potenziali lavoratori agili | 06/21 | 05/24 |     |     | >60% |
|  |  | Giornate lavorative agili                               | Giornate lavorative         | 06/21 | 05/24 |     |     | >60% |
|  |  | PCs per lavoratori agili                                | 1                           | 06/21 | 05/24 |     |     | >300 |
|  |  | Lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati  | Lavoratori agili            | 06/21 | 05/24 |     |     | >10% |
|  |  | Firma digitale tra i lavoratori agili                   | Lavoratori agili            | 06/21 | 05/24 |     |     | 100% |
| Parcheggi Rosa   | Posto auto "Rosa"  | Posto auto UNIME  | 06/21                       | 05/24 | >1%   | >1% | >1% |      |
| <b>Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali</b> | Congressi, tavole rotonde, seminari  | Nr di ore di corsi e seminari specifici                 | 1                           | 06/21 | 05/24 | >3  | >3  | >3   |

|                           |   |   |   |         |         |     |     |     |
|---------------------------|---|---|---|---------|---------|-----|-----|-----|
|                           |   | Numero medio di partecipanti                  | 1 |         |         | >25 | >25 | >25 |
|                           | Azioni per combattere il sessismo e l'omofobia  | Nr iniziative sul tema                        | 1 | 06/21   | 05/24   | >3  | >3  | >3  |
|                           |   | Attivazione del consulente di fiducia         | 1 |         |         | 1   | 1   | 1   |
|                           |   | Nr consultazione con i servizi UNIME dedicati | 1 |         |         | NA  | NA  | NA  |
|                           | Linee guida per un linguaggio amministrativo non discriminatorio  | Linee guida                                   | 1 | 01/23   | 05/24   |     |     | 1   |
|                           | Attività di tirocinio per studenti contro le discriminazioni sotto la supervisione dell'Unime Trust Advisor                       | Numero tirocini                               | 1 | 06/22   | 05/24   |     | >=1 | >3  |
| <b>Gender Procurement</b> | Indagine relativa alle pratiche di gender procurement utilizzate dalle pubbliche amministrazioni italiane e studio di fattibilità | Nr 1 report                                   | 1 | 01/2023 | 05/2024 |     |     | 1   |
|                           | Elaborazione del progetto di regolamento degli appalti pubblici tenendo conto della questione di genere                           | Nr 1 report                                   | 1 | 01/2023 | 05/2024 |     |     | 1   |