

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

# 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

## ALLEGATI:

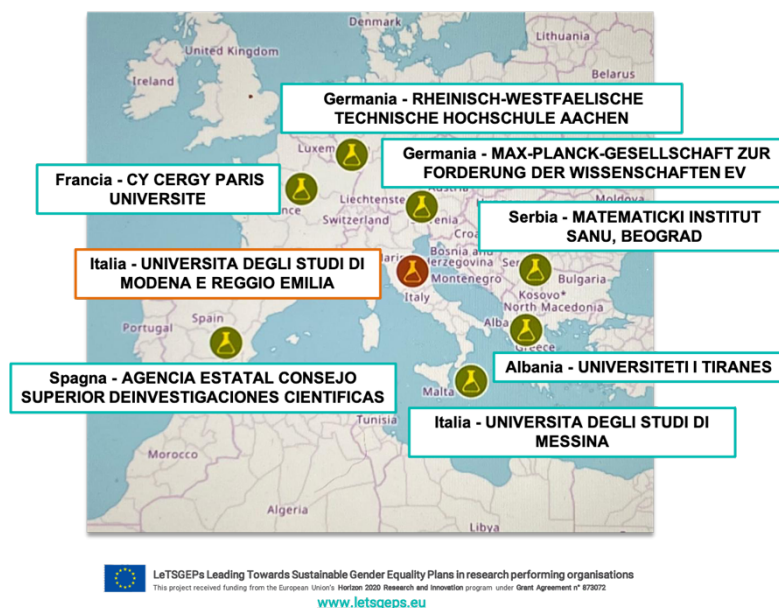
Template for SMART goals

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). E' 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 quattro 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**

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 il Dipartimento 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.

Inoltre, è in corso di nomina il/la 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-rettore 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:	UNIME								
	1. Students enrolled in tertiary education by sex and field of education (2019)								
INDEX:	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>

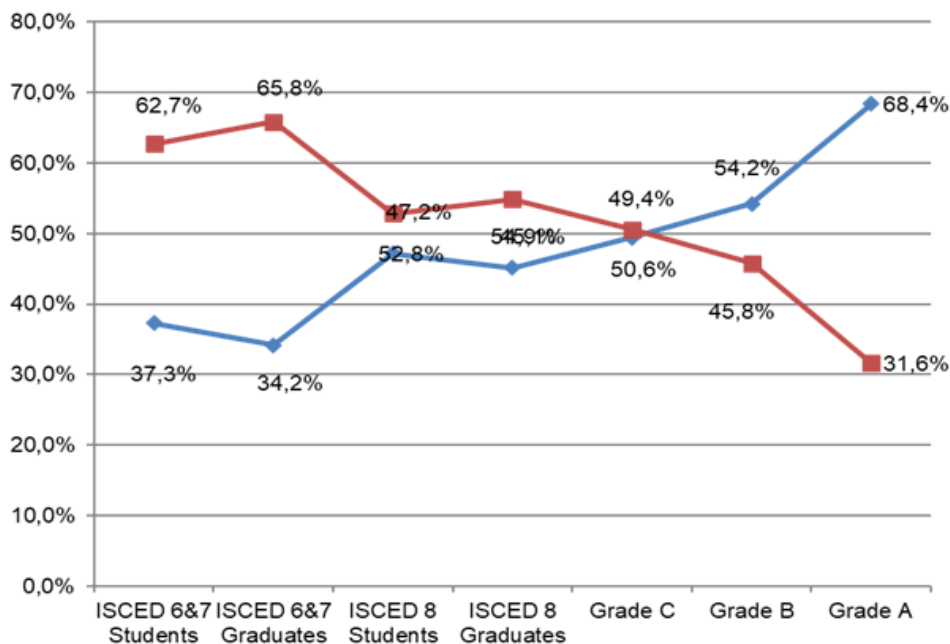
Questa evidenza è già stata messa in luce e considerata nel Piano di Azione Positiva (2019-21) ed in particolare nelle misure 2/a (seminari ed eventi) e 7/c (monitoraggio delle carriere degli studenti).

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: 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 F/TOT	EU F/T 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 5</b>	

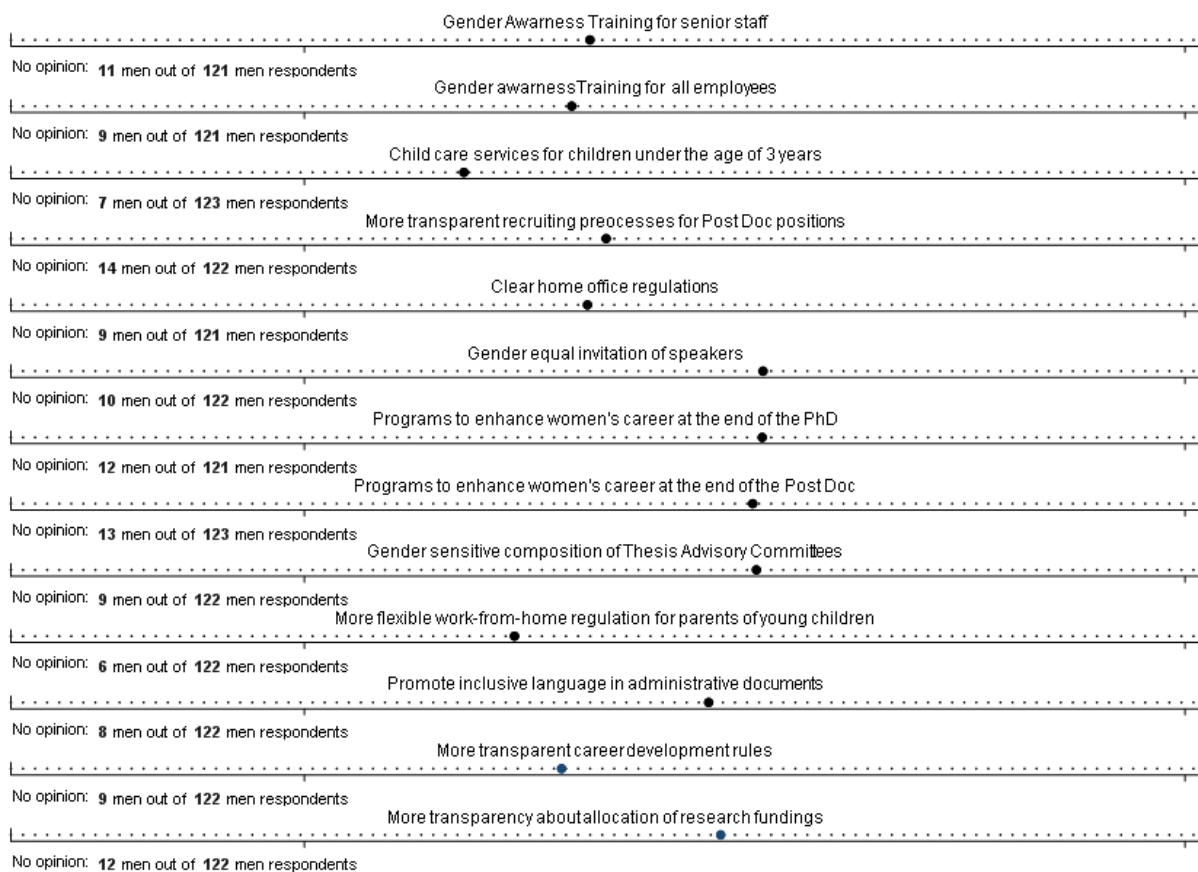
<sup>2</sup> USTAT MIUR 2019/2020

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.



*Estremamente importante*

*Per niente importante*

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.

## **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 Istituzionalizzazione di un'unità organizzativa per il reporting di genere

### **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 Servizio di consegna 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

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	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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento <input checked="" type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)  <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare:  <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 <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto 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 06/2021	Mese / anno di fine 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 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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento <input checked="" type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
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 <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <input checked="" type="checkbox"/> Management		
Responsabile dell'implementazione	CUG; Dipartimenti		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <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 06/2021	Mese / anno di fine 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 3	Istituzionalizzazione di un'unità organizzativa per il reporting di genere		
Breve descrizione dell'azione	<b>Attribuire competenze sul bilancio e il monitoraggio di genere all'unità di rendicontazione sociale</b>		
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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input checked="" type="checkbox"/> Reclutamento <input checked="" type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <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 06/2021	Mese / anno di fine 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 4		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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input checked="" type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input checked="" type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Sostegno a livello di leadership		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 06/2021	Mese / anno di fine 01/2022	

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 5		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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input checked="" type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 06/21	Mese / anno di fine 01/22	

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 6	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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input checked="" type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <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 06/2022	Mese/anno di fine 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 7	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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Coinvolgimento del personale		
Periodo di attuazione previsto	Mese/anno di inizio 06/2021	Mese/anno di fine 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 8	Servizio di consegna pacchi		
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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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.		
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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input type="checkbox"/> Alta	<input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione			
Periodo di attuazione previsto	Mese/anno di inizio 06/2021	Mese/anno di fine 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 9		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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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.		
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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input type="checkbox"/> Alta	<input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Coinvolgimento dipendenti		
Periodo di attuazione previsto	Mese/anno di inizio 06/2021	Mese/anno di fine 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 10	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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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.		
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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input type="checkbox"/> Alta	<input checked="" type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <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 06/2021	Mese/anno di fine 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 11		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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input checked="" type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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.		
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 <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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	<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	Comunicazione e coinvolgimento dipendenti		
Periodo di attuazione previsto	Mese/anno di inizio 06/21	Mese/ anno di fine 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 12	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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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.		
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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <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 06/2021	Mese/ anno di fine 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 13		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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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 <input type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati 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 06/2021	Mese/anno di fine 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 14		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"/> 2. Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input checked="" type="checkbox"/> 4. Altro, specificare:		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <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; 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 <input checked="" type="checkbox"/> LeTSGEPs gruppo di lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Amministrazione <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 <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati 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	

## 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 €
	Istituzionalizzazione di un'unità organizzativa di reporting di genere	Attribuzione delle responsabilità a un'unità organizzativa dedicata	1	06/21	05/24	1	1	1

		Bilancio di genere	1	01/22	05/24		1	1
<b>Leadership nella ricerca e nei processi decisionali</b>	Indagini sui processi decisionali (es. Commissioni, consiglio di amministrazione)	Nr 1 report	1	06/21	01/22	1		
	Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. PI, membri del progetto di ricerca)	Nr 1 report	1	06/21	01/22	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		>50%	100%
	Sviluppo delle aree di allattamento	Aree dedicate all'allattamento	Strutture	06/21	05/24	>50%	>75%	100%
	Servizio di consegna pacchi	Numero di strutture che forniscono il servizio	Strutture	06/22	05/24		>50%	100%
	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*4	06/22	05/24		>10%	>15%
	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