



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "GABRIELE D'ANNUNZIO"
CHIETI - PESCARA

Gender Equality Plan

2022-2024



Prima edizione

Impaginazione e grafica a cura di Simone Calci - Chieti, 2022

Immagine di copertina: Freepik.com

Indice

Introduzione	3
AREA TEMATICA 1	7
Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	
Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	
Azione 1 - Sviluppo azioni di supporto dirette alla conciliazione vita/lavoro al rientro in servizio dopo il congedo di maternità, congedo parentale, malattia, carichi di cura	8
Azione 2 - Sviluppo servizi di assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro	9
Obiettivo 2. Introduzione di misure finalizzate ad accrescere il benessere lavorativo nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro	
Azione 3 - Ulteriore sviluppo degli interventi di lavoro agile e flessibilità nell'organizzazione del lavoro	10
Obiettivo 3. Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo	
Azione 4 - Implementazione della misura della Carriera Alias	11
Obiettivo 4. Adozione di una prospettiva di genere e promozione delle pari opportunità nella cultura organizzativa, nei processi e nelle pratiche istituzionali	
Azione 5 - Redazione e pubblicazione del Bilancio di Genere	12
Obiettivo 5. Promozione un linguaggio corretto e rispettoso dal punto di vista di genere, sia nella comunicazione interna che in quella istituzionale	
Azione 6 - Adozione di un linguaggio amministrativo corretto e rispettoso della visibilità di genere e di una comunicazione istituzionale interna/esterna, compresi i canali web e social networks, che rappresenti correttamente donne e uomini nella realtà accademica. Utilizzo di un linguaggio e di una comunicazione corrette e rispettose dal punto di vista del genere	13
Obiettivo 6. Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere tramite azioni di sensibilizzazione sulla tematica di genere	
Azione 7 - Organizzazione di iniziative/eventi/incontri pubblici annuali (seminari, convegni o altro) volti alla sensibilizzazione sui temi di genere, delle pari opportunità, dell'identità di genere, della violenza, delle molestie e del loro contrasto	15
AREA TEMATICA 2	17
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Azione 1 - Equa composizione di genere nelle commissioni di concorso per personale docente e ricercatore	18
Azione 2 - Equa composizione di genere negli Organi Ateneo (S.A. C.d.A., Nucleo Valutazione; P.Q.A.)	19
Azione 3 - Equa redistribuzione di genere degli incarichi e delle responsabilità	20
Azione 4 - Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	21
AREA TEMATICA 3	23
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
Obiettivo 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
Azione 1 - Monitoraggio e contrasto alla riduzione del numero di donne nel reclutamento e nella progressione di carriera docente e non docente	24
Azione 2 - Pari opportunità nella partecipazione a progetti di ricerca	25
Azione 3 - Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	26

AREA TEMATICA 4	27
Integrazione della dimensione del genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	
Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività della ricerca e della terza missione di Ateneo	
Azione 1 - Mappatura della dimensione di genere nella ricerca e terza missione su tematiche di genere e/o diversità	28
Azione 2 - Attività di formazione, sensibilizzazione e di promozione su tematiche di genere e/o diversità	29
Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica	
Azione 3 - Mappatura della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica	30
Azione 4 - Progettazione ed organizzazione di moduli didattici focalizzati sulla dimensione di genere	31
 AREA TEMATICA 5	 33
Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali	
Obiettivo 1. Individuazione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali anche omofobiche e transfobiche	
Azione 1 - Adozione di una normativa e di una figura di garanzia per la prevenzione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali nell'Ateneo	34
Azione 2 - Monitoraggio annuale dell'applicazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali	36
Obiettivo 2. Prevenire e contrastare l'insorgenza di episodi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali, anche omofobiche e transfobiche	
Azione 3 - Prevenzione primaria e secondaria della violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali, anche omofobiche e transfobiche	37
Obiettivo 3. Promuovere azioni di sensibilizzazione sulle diverse forme di violenza di genere anche omofobica e transfobica	
Azione 4 - Sensibilizzazione e comunicazione contro la violenza di genere e le molestie sessuali	39
 Ringraziamenti	 41

Gender Equality Plan – Piano di Uguaglianza di Genere Ud'A

Introduzione

Il nuovo programma quadro europeo per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

Parallelamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un Bilancio di genere e un Piano di uguaglianza di genere.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere
- combattere gli stereotipi sessisti
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali

Nell'ambito delle linee di finanziamento individuate da Horizon Europe è previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione. Fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

Con riferimento alla realtà accademica italiana, il Gender Equality Plan si propone come un documento che **definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere** e va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in conformità con le indicazioni di Gender mainstream.

Il Piano di Uguaglianza di Genere si colloca dunque in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo.

Le azioni in esso previste vanno sincronizzate con il Piano delle Azioni Positive (PAP) che, già previsto dalla normativa italiana,¹ è un documento specificatamente finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Con entrambi i documenti, PAP e GEP, va posto in relazione anche il Bilancio di Genere, sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione, in un processo continuo e circolare di dialogo e confronto, così come descritto dalle relative linee guida della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI (2019).

La Commissione Europea indica per i Gender Equality Plan le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ogni area, vanno definiti più obiettivi declinati in più azioni e sotto-azioni. Per ciascuna di esse vengono individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate.

Tutto questo processo, a partire dalla costituzione di un gruppo di lavoro specifico da individuare all'interno dell'Ateneo, è indicato all'interno *del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano.

¹Le Università sono tenute a predisporre il Piano di Azioni positive in ottemperanza al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (art. 48), alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea.

Infine, come da raccomandazione EU, il GEP dovrà essere un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

Il GEP Ud'A - Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università "G. d'Annunzio"

Il Gender Equality Plan 2022-2024 dell'Università "G. d'Annunzio" si pone in continuità con tale percorso, allineandosi, nel metodo, al *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*.

Per ciascuna delle cinque macro aree di intervento sono stati definiti più obiettivi, declinati in azioni e sotto-azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari e degli indicatori e target atti a misurarne l'impatto.

Per quanto riguarda i gruppi di lavoro, la definizione delle azioni e la redazione delle schede, l'Ateneo, guidato dalla Prorettrice Augusta Consorti, ha individuato in fase iniziale un gruppo di lavoro piuttosto ampio e comprendente docenti, ricercatori ed esponenti dei diversi settori dell'istituzione, così come caldeggiato dal Vademecum CRUI.

Tuttavia l'ampiezza del gruppo ostava con la sua operatività e ben presto sono stati individuati gruppi ristretti di 4-5 persone esperte in materia per ciascuna delle 5 aree, incaricate di definire e redigere le schede (che sono state a più riprese condivise e discusse nel corso di riunioni plenarie):

Gruppi ristretti di redazione:

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

Francesca Alparone, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito, Sandra Rosini, Andrea Lombardinilo.

Area 2 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Adele Bianco, Caterina Conte, Virginia Ruggieri, Michela Cortini, Marta Ferrara.

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Adele Bianco, Caterina Conte, Virginia Ruggieri, Michela Cortini, Marta Ferrara

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Serena Doria, Antonietta Morale, Lara Tarquinio, Michelina Venditti

Area 5 – Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Francesca Alparone, Francesca Cermignani, Felicia D'Apolito, Sandra Rosini.

I gruppi di lavoro sono stati costantemente guidati e coordinati dalla Prorettrice Prof.ssa Augusta Consorti e affiancati dai rappresentanti apicali del settore bilancio (Francesco Di Giovanni) e dell'area affari legali (Antonello D'Antonio) in un costante e fattivo dialogo, confronto necessario soprattutto per verificare la percorribilità concreta delle diverse azioni proposte e definirne budget e timeline.

Infine, mentre il GEP era in fase avanzata di redazione, ed anticipando una delle azioni previste, l'Ateneo ha nominato la prima Delegata del Rettore per le attività delle Pari opportunità, nella persona della Prof.ssa Michela Cortini, la quale in questa sua veste immediatamente si è attivata nel lavoro di revisione ed armonizzazione finale dell'intero documento.

L'attenzione alla esplicitazione di budget, sotto azioni e tempistica all'interno delle misure proposte, l'apporto sostanziale del Comitato Unico di Garanzia, molto presente in tutte le fasi di elaborazione del documento, e incaricato della stesura delle schede di gran parte delle aree, il coinvolgimento del ciclo della Performance e del Piano delle Azioni Positive, richiamati frequentemente nelle schede descrittive delle azioni, sono elementi che contraddistinguono il GEP dell'Ateneo d'Annunzio, come aspetti non casuali ma perseguiti con consapevolezza sulla scia di sollecitazioni raccolte dai contesti nazionali ed europei, ma anche e soprattutto con ferma fiducia nel potere trasformativo del GEP, misura eccellente, ma solo se sarà effettivamente concretizzata.

Il GEP Ud'A rappresenta in definitiva una complessiva assunzione di responsabilità verso i processi di valorizzazione delle differenze, con particolare riferimento alle differenze di genere, processi che entreranno a far parte del piano complessivo di utilizzo delle risorse, e della produzione di risultati in linea con gli obiettivi del piano di sviluppo dell'ateneo. È a tal fine che in tutte le azioni del GEP sono previsti indicatori per il monitoraggio sia in itinere sia per la valutazione ex post.

L'Ateneo di Chieti-Pescara aspira anche a collocare la responsabilità delle proprie azioni su un piano di coinvolgimento collettivo: per questo, nel processo di costruzione del GEP è stato definito un Advisory Board di interlocutrici e interlocutori con pluralità di competenze con i quali il GEP Team si confronterà costantemente nel corso del triennio.

Infine, l'Università di Chieti-Pescara sostiene la formulazione del GEP anche come misura di attuazione dell'Agenda 2030, proposta dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Chieti-Pescara, agosto 2022

AREA TEMATICA 1.
Equilibrio vita privata/vita lavorativa,
cultura dell'organizzazione
e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura			
Azione 1	Sviluppo azioni di supporto dirette alla conciliazione vita/lavoro al rientro in servizio dopo il congedo di maternità, congedo parentale, malattia, carichi di cura		
Sottoazioni	<p>a. Promuovere la costituzione di una “banca ore docenza solidale” per personale docente e ricercatore in difficoltà al rientro dal periodo di astensione obbligatoria e/o congedo parentale continuativo e/o congedo per assistenza e carichi di cura fruito per la sua intera durata (1 per nucleo familiare e una sola volta per ciascun figlio/a o familiare. Da compensare tramite recupero).</p> <p>b. Diffusione delle conoscenze di base, giuridiche e procedurali per la fruizione dei congedi parentali dei padri</p>		
Target	Personale docente e ricercatore, personale TAB e CEL, specializzandi/e, dottorandi/e, colleghi/e, famiglie della comunità accademica		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric Prorettore/ric Delegato/a alla didattica Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Direttori/rici di Dipartimento CUG </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ricce Generale Area Dirigenziale Risorse Umane Divisione 1 - Affari Legali Divisioni dipartimentali Divisione 9 - Informatica </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric Prorettore/ric Delegato/a alla didattica Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Direttori/rici di Dipartimento CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/ricce Generale Area Dirigenziale Risorse Umane Divisione 1 - Affari Legali Divisioni dipartimentali Divisione 9 - Informatica
Responsabilità politica: Rettore/ric Prorettore/ric Delegato/a alla didattica Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Direttori/rici di Dipartimento CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/ricce Generale Area Dirigenziale Risorse Umane Divisione 1 - Affari Legali Divisioni dipartimentali Divisione 9 - Informatica		
Risorse umane	Personale PTA delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> Settore gestione carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL Settore gestione carriere personale TAB e CEL (sottoazione b) Dipartimenti Settore Normativa e Attività negoziale di Ateneo Settore gestione web di Ateneo e siti federati Ufficio Stampa comunicazione e sviluppo multimediale 		
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione materiale informativo (brochure digitale e/o n. 1 video e/o FAQ) per la fruizione dei congedi parentali dei padri Report annuali degli indicatori di misurazione del numero di richieste presentate disaggregate per categoria di utente e genere Monitoraggio costituzione “banca ore docenza solidale” 		
Risultati	Rafforzamento di misure di benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro		
Timing	2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 5 – Promuovere il benessere lavorativo		

Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura			
Azione 2	Sviluppo servizi di assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Studio di fattibilità sulla realizzazione presso i campus universitari di Chieti e Pescara di spazi kids-friendly con area dedicata all'allattamento b. Adeguamento servizi igienici e installazione di fasciatoi c. Convenzioni per agevolare l'accesso delle famiglie della comunità di Ateneo agli asili nido/prima infanzia e ai centri estivi 		
Target	<p>Personale docente e ricercatore, personale TAB e collaboratori/trici esperti/e linguistici, specializzandi/e, dottorandi/e, assegnisti/e borsisti/e, personale di cooperative, studenti/esse con responsabilità familiari</p> <p>Famiglie della comunità accademica</p>		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione Divisione 14 - Direzione per lo sviluppo ed il potenziamento edilizio CRAD </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione Divisione 14 - Direzione per lo sviluppo ed il potenziamento edilizio CRAD
Responsabilità politica: Rettore/ric Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione Divisione 14 - Direzione per lo sviluppo ed il potenziamento edilizio CRAD		
Risorse umane	<p>Personale interno dei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Settore gare per servizi e forniture sotto soglia • Settore servizi da global service, manutenzione ordinaria e straordinaria • CRAD 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Risorse finanziarie per supportare l'azione di adeguamento dei servizi igienici: 3.000,00 € - CG.01.11.05.01 Mobili e arredi • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione dello Studio di fattibilità per la creazione degli spazi kids-friendly (almeno 1/sede) • Monitoraggio/adattamento dei Servizi igienici e installazione di fasciatoi (ove possibile almeno 1 per edificio per ogni campus) • Stipula convenzioni con strutture asili nido/prima infanzia e centri estivi con sede nei comuni di Chieti e Pescara (almeno 2 per tipologia/sede/anno); • Report annuali degli indicatori di misurazione del numero di richieste di accesso ai servizi e della frequenza d'uso • Somministrazione questionario rilevamento tasso di gradimento/soddisfazione 		
Risultati	Rafforzamento di misure di benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro		
Timing	2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 5 – Promuovere il benessere lavorativo		

Obiettivo 2. Introduzione di misure finalizzate ad accrescere il benessere lavorativo nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro			
Azione 3	Ulteriore sviluppo degli interventi di lavoro agile e flessibilità nell'organizzazione del lavoro		
Sottoazioni	a. Promozione delle misure di conciliazione vita-lavoro mediante l'adozione permanente delle seguenti modalità lavorative: telelavoro, lavoro agile, flessibilità oraria b. Diritto alla disconnessione		
Target	Personale tecnico amministrativo e CEL di Ateneo Famiglie del personale di Ateneo, colleghi/e, utenza		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/riche, Prorettore/riche, Delegato/a alla didattica Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/riche, Prorettore/riche, Delegato/a alla didattica Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane
Responsabilità politica: Rettore/riche, Prorettore/riche, Delegato/a alla didattica Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane		
Risorse umane	Personale interno dei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Gestione Carriere TAB e CEL • Settore Rapporti con il pubblico e Accesso agli atti 		
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento della disciplina di Ateneo al nuovo quadro normativo nazionale e alle previsioni del CCNL sul "Lavoro Agile" o "Smart Working" • Pubblicazione del bando di lavoro agile/telelavoro con cadenza annuale • Realizzazione Linee Guida per il diritto alla disconnessione e per una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività di lavoro • Monitoraggio, mediante somministrazione di questionario, del grado di benessere e soddisfazione complessiva del personale • Report annuali degli indicatori di misurazione del numero richieste presentate ed accolte disaggregate per categoria di utente e genere 		
Risultati	Rafforzamento di misure di benessere lavorativo orientate alla conciliazione vita-lavoro		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 5 – Promuovere il benessere lavorativo		

Obiettivo 3. Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo			
Azione 4	Implementazione della misura della Carriera Alias		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Costituzione di un servizio integrato per l'attivazione della Carriera Alias, in ottemperanza della procedura indicata nel Regolamento (art. 3, comma 1), nomina di un/a Coordinatore/rice del servizio medesimo e sua adeguata pubblicizzazione sul portale di Ateneo b. Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento Carriere Alias c. Monitoraggio della misura Carriere Alias 		
Target	Docenti, ricercatori/trici, personale TAB e CEL, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse. Comunità accademica		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ice, Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Divisione 9 - Informatica Consigliera di Fiducia </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ice, Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Divisione 9 - Informatica Consigliera di Fiducia
Responsabilità politica: Rettore/ice, Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Divisione 9 - Informatica Consigliera di Fiducia		
Risorse umane	Risorse umane come da Regolamento Alias: <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 docenti (1 per comunità studentesca, 1 per personale docente e ricercatore) • n. 1 tutor (comunità studentesca) • n. 1 funzionario/a Area Risorse Umane (per carriere alias personale TAB) responsabili segreterie studenti • tra le quali individuare 1 responsabile del servizio per l'implementazione della misura Personale interno dei seguenti settori, per monitoraggio, sito web e comunicazione: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Attività istituzionali • Segreterie studenti • Settore Gestione carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL • Settore Gestione carriere personale TAB e CEL • Ufficio Stampa comunicazione e sviluppo multimediale • Settore gestione web di Ateneo e siti federati 		
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> a. nomina del/la Coordinatore/rice del servizio integrato per l'attivazione della Carriera Alias b. creazione pagina web dedicata all'interno del portale di Ateneo c. n. pratiche portate a termine con successo dal servizio /n. totale delle richieste: > 60% <ul style="list-style-type: none"> - Tempo medio di risposta alle richieste di attivazione delle carriere Alias < 2 settimane - Tempo medio di chiusura delle pratiche < 2 mesi - Grado medio di soddisfazione degli utenti > 4 (su scala da 1=per nulla soddisfatto a 7= totalmente soddisfatto) 		
Risultati	Messa a regime del servizio di attivazione della carriera Alias in modo agile, fruibile ed efficiente		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030	   		
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 8/P- Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità e valorizzazione delle differenze (Direttiva 2/2019, in particolare All. 1): Attivazione della Carriera Alias, secondo D.R. n. 936 del 27-7-2020		

Obiettivo 4. Adozione di una prospettiva di genere e promozione delle pari opportunità nella cultura organizzativa, nei processi e nelle pratiche istituzionali			
Azione 5	Redazione e pubblicazione del Bilancio di Genere		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Raccolta – anche a livello dipartimentale – di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere in set finalizzati per la redazione del Bilancio di Genere (Osservatorio di genere) b. Analisi dei dati, redazione e promozione del Bilancio di genere 		
Target	Personale docente/ricercatore e personale TAB e CEL; comunità studentesca Comunità accademica; cittadinanza		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Referente per il Bilancio di Genere Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione dipartimenti </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Referente per il Bilancio di Genere Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione dipartimenti
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Referente per il Bilancio di Genere Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione dipartimenti		
Risorse umane	Gruppo di lavoro Bilancio di Genere Il personale interno dei settori coinvolti per la fornitura dei dati: <ul style="list-style-type: none"> • Segreterie studenti, Settore Dottorati e Assegni di ricerca, Dipartimenti • Settore gestione carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL • Settore gestione carriere personale TAB e CEL 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Le singole azioni per le parti che coinvolgeranno il personale TAB saranno realizzate mediante l'assegnazione di specifici obiettivi di Performance • Per pubblicazione: budget in PAP 2021-23 Ob. 3 (2.000€) 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta dati disaggregati (annuale) • Organizzazione e analisi dati disaggregati • Redazione, approvazione CdA e pubblicazione del Bilancio di genere (biennale) 		
Risultati	Sviluppo, nella cultura organizzativa, di Politiche strategiche di genere orientate all'equità e al benessere delle persone		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030	 		
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 3/D - Predisposizione, redazione e divulgazione del nuovo Bilancio di Genere dell'ateneo		

Obiettivo 5. Promozione un linguaggio corretto e rispettoso dal punto di vista di genere, sia nella comunicazione interna che in quella istituzionale			
Azione 6	Adozione di un linguaggio amministrativo corretto e rispettoso della visibilità di genere e di una comunicazione istituzionale interna/esterna, compresi i canali web e social networks, che rappresenti correttamente donne e uomini nella realtà accademica. Utilizzo di una lingua e di una comunicazione corrette e rispettose dal punto di vista del genere.		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Adozione e divulgazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo” in Ateneo b. Organizzazione di eventi /corsi/ incontri di formazione e sensibilizzazione su: <ul style="list-style-type: none"> a. modalità e strategie di applicazione delle Linee guida b. utilizzo di una lingua non discriminatoria dal punto di vista del genere, inclusiva e rispettosa dell’identità di genere c. Applicazione estensiva e divulgazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo” in Ateneo: <ul style="list-style-type: none"> – Formazione TAB (gruppo di lavoro specifico) – Adeguamento dei documenti istituzionali di Ateneo e delle strutture (regolamenti, linee guida) e della modulistica di Ateneo alle Linee guida a partire dall’ inclusione del genere femminile (oltre al maschile); – Promozione dell’uso di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione istituzionale 		
Target	Il personale docente con ruoli gestionali; personale TAB e CEL, compresi ruoli apicali Comunità accademica, società civile		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegati/e del Rettore</td> <td style="width: 50%;">Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane CUG</td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegati/e del Rettore	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane CUG
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegati/e del Rettore	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane CUG		
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> • Settore Gestione carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL • Settore Gestione carriere personale TAB e CEL • Settore Attività istituzionali • CUG • Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale, • Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, con attribuzione di specifici obiettivi di performance • Per la formazione: 5.000,00 € - CA 08.30.01.39.08 Formazione al personale • Per la promozione: budget in PAP 2021-23, Ob. 1/A (2.000 € per organizzazione eventi) 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione Linee guida in Senato e CdA (2022) • Realizzazione di almeno 2 eventi formativi (2023-2024) • Formazione del personale coinvolto nel gruppo di lavoro specifico (TAB e docente) (2023) • Revisione della comunicazione nel Portale di Ateneo (2023) • Revisione della modulistica generale di Ateneo (Amministrazione centrale e Strutture decentrate - 2023-2024) • Adeguamento dei nuovi Regolamenti di Ateneo (2023-2024) 		
Risultati	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere in tutti gli atti dell’Ateneo. Utilizzo generale in Ateneo di una comunicazione istituzionale e un linguaggio corretto e rispettoso della dimensione di genere. Contrasto agli stereotipi di genere nell’utilizzo della lingua.		
Timing	2022, 2023, 2024		

Collegamento con SDG Agenda 2030	 
Collegamento con PAP 2021-2023	<p>Ob. 7/I - Applicazione e divulgazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" in Ateneo</p> <p>Ob. 8/L – Promozione della parità di genere nel linguaggio attraverso la formazione</p>

Obiettivo 6. Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere tramite azioni di sensibilizzazione sulla tematica di genere			
Azione 7	Organizzazione di iniziative/eventi/incontri pubblici annuali (seminari, convegni o altro) volti alla sensibilizzazione sui temi di genere, delle pari opportunità, dell'identità di genere, della violenza, delle molestie e del loro contrasto		
Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenziamento dell'attività di divulgazione delle iniziative intraprese dal CUG: presentazione delle azioni positive pianificate, delle attività di rete attivate con altri organismi di parità (es. protocolli di intesa, patrocini, adozione di documenti), degli esiti delle indagini interne volte a comprendere la cultura di parità e il clima organizzativo della comunità universitaria. 2. Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione (convegni, seminari, giornate di studio) sulle tematiche di pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, anche con ricorso alla didattica a distanza e/o con l'utilizzo dei canali social di ateneo. 3. Interventi formativi/seminariali sulla violenza di genere e lo stalking, di corsi sulla gestione della aggressività e relativamente alla mediazione dei conflitti (vedi Area 5, Azione 4) 4. Pianificazione e realizzazione di campagne informative per il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca in raccordo con i servizi di Ascolto Psicologico e Consulenza di Orientamento (SAPCO), Servizio Disturbi Specifici dell'Apprendimento (SDSA), Servizio di Orientamento e Accoglienza Disabili (SOASD). 		
Target	Comunità accademica (personale docente e ricercatore, dottorandi/e, assegnisti/e, comunità studentesca, Personale TAB e CEL) Società civile, comunità locale		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/rice Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane CUG </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/rice Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane CUG
Responsabilità politica: Rettore/rice Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane CUG		
Risorse umane	CUG; Personale docente eventualmente coinvolto Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, con attribuzione di specifici obiettivi di performance. • 4.000,00 € per la sensibilizzazione e formazione - CG.08.31.03.05 Spese per convegni/congressi, in aggiunta ai 2.000,00 € già previsti in PAP 2021-2023 (Ob. 1/A) 		
Indicatori di risultato	Realizzazione di almeno due iniziative annuali sui temi (2023, 2024)		
Risultati	Contrasto agli stereotipi di genere e alla violenza; diffusione della cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 1/A – Accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione		

AREA TEMATICA 2.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice
e negli organi decisionali

Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
Azione 1	Equa composizione di genere nelle commissioni di concorso per personale docente e ricercatore		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Verifica quantitativa della presenza femminile e qualitativa: in quale ruolo (Presidente/Segretario/membro) e a quale livello (PO/PA) b. Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni c. Esplicitazione/eventuale modifica nel/del Regolamento d'Ateneo con introduzione di clausole specifiche in relazione alla parità di genere nel pool di sorteggio per la composizione delle commissioni di concorso in ottemperanza alla normativa nazionale 		
Target	Candidate/i e componenti delle commissioni Comunità Accademica		
Responsabili	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Delegato/a alla Ricerca Direttori/rici di Dipartimento </td> <td style="vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area dirigenziale Risorse Umane Area dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione 1- Affari Legali Divisione dipartimenti </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Delegato/a alla Ricerca Direttori/rici di Dipartimento	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area dirigenziale Risorse Umane Area dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione 1- Affari Legali Divisione dipartimenti
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Delegato/a alla Ricerca Direttori/rici di Dipartimento	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area dirigenziale Risorse Umane Area dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione 1- Affari Legali Divisione dipartimenti		
Risorse umane	Personale interno dei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Reclutamento Personale Docente e Ricercatori • Settore Gestione Carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in Convenzione ASL • Settore Supporto Nucleo di Valutazione • Settore Normativa e attività negoziale di Ateneo • Dipartimenti 		
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Numero/incidenza % di donne presenti nel pool di sorteggio • Numero di donne ripartite per ruolo: Presidente/ssa, Segretario/a, membro 		
Risultati	Maggiore equità di genere nella composizione delle commissioni di concorso		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento SDG Agenda 2030			
Collegamento PAP 2021-2023	Ob. 5 – Promuovere il benessere lavorativo		

Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
Azione 2	Equa composizione di genere negli Organi Ateneo (S.A. C.d.A., Nucleo Valutazione; P.Q.A.)		
Sottoazioni	<p>a. Verifica quantitativa e qualitativa della presenza femminile: in quale ruolo (Presidente/ componente) e a quale livello (PO/PA);</p> <p>b. Valutare l'introduzione nel Regolamento di Ateneo di clausole specifiche in relazione alla parità di genere nella composizione degli Organi di ateneo</p>		
Target	Personale docente e non docente, studenti		
Responsabili	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettor/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità</td> <td style="width: 50%;">Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Divisione 1 - Affari Legali</td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettor/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Divisione 1 - Affari Legali
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettor/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Divisione 1 - Affari Legali		
Risorse umane	Personale interno dei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> • Settore attività istituzionali • Settore Normativa e Attività negoziale di Ateneo 		
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	Numero /incidenza % di donne nei suddetti Organi		
Risultati	Maggiore equità di genere nella composizione degli Organi di Ateneo		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento conSDG Agenda 2030	 		
Collegamento conPAP 2021-2023	Ob. 5 Promuovere il benessere lavorativo Ob.6 Analizzare e promuovere il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca		

Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		
Azione 3	Equa redistribuzione di genere degli incarichi e delle responsabilità	
Sottoazioni	a. Verifica quantitativa a livello di Ateneo della presenza femminile e della persistenza nel tempo negli incarichi (Direzione e Segreteria Dipartimentale, Responsabilità Amministrativa Dipartimentale, Responsabilità di Divisione, Direzione didattica a tutti i livelli, Presidenza delle Scuole, Deleghe Rettorali) b. Istituzione di periodiche rilevazioni dati a fini del monitoraggio	
Target	Docenti dell'Ateneo	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area dirigenziale delle Risorse Umane
Risorse umane	Personale interno dei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> • Settore attività istituzionali • Settore Gestione Carriere Docenti, Ricercatori, RTD e Personale in Convenzione ASL • Settore Gestione Carriere Personale TAB e CEL 	
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance	
Indicatori di risultato	Numero di donne nei ruoli sopraelencati	
Risultati	Maggiore conoscenza sulla redistribuzione degli incarichi e delle responsabilità con riferimento al genere nell'ambito dell'Ateneo	
Timing	2022, 2023, 2024	
Collegamento SDG Agenda 2030	 	
Collegamento PAP 2021-2023		

Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
Azione 4	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Nomina di un/una Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità b. Nomina di un/una Referente del Rettore per il Bilancio di Genere 		
Target	Comunità accademica		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore /rice Prorettore/rice </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ricce Generale Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore /rice Prorettore/rice	Responsabilità gestionale: Direttore/ricce Generale Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni
Responsabilità politica: Rettore /rice Prorettore/rice	Responsabilità gestionale: Direttore/ricce Generale Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni		
Risorse umane	Personale interno dei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> • Segreteria del Rettore, Cerimoniale e Manifestazioni • Settore attività istituzionali 		
Risorse finanziarie	Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Nomina di un/una Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità • Nomina di un/una Referente del Rettore per il Bilancio di Genere 		
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> a. Rafforzamento di un effettivo equilibrio di genere nella governance e di una prospettiva di genere nella cultura organizzativa b. Operatività di rete in tutti i processi ed interventi (interni ed esterni) su temi e azioni a garanzia delle pari opportunità, che coinvolgono i livelli della governance c. Operatività in tutti i processi ed interventi finalizzati alla realizzazione del Bilancio di Genere, anche negli aspetti che coinvolgono i livelli della governance d. Presenza e partecipazione attiva nei contesti politici nazionali e internazionali sulla tematica (CRUI, MUR, ecc.). 		
Timing	2022, 2023		
Collegamento SDG Agenda 2030	 		
Collegamento PAP 2021-2023			

AREA TEMATICA 3.

Uguaglianza di genere nel
reclutamento e nelle progressioni
di carriera

Obiettivo 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Azione 1	Monitoraggio e contrasto alla riduzione del numero di donne nel reclutamento e nella progressione di carriera docente e non docente		
Sottoazioni	<p>a. Monitoraggio sia della partecipazione delle donne alle procedure selettive sia degli esiti delle medesime</p> <p>a. Sulla base dei dati emersi dal Bilancio di Genere 2019 e dei risultati del monitoraggio, intervento precoce presso la comunità accademica a livello di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orientamento - informazione - formazione (webinar) sul contrasto agli stereotipi di genere - formazione alla leadership, per sole donne 		
Target	Comunità accademica		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Delegato/a alla Ricerca Presidenti/esse delle Scuole e dei Corsi di studio Direttori/rici Dipartimento </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti Divisione 9 - Informatica CUG </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Delegato/a alla Ricerca Presidenti/esse delle Scuole e dei Corsi di studio Direttori/rici Dipartimento	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti Divisione 9 - Informatica CUG
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Delegato/a alla Ricerca Presidenti/esse delle Scuole e dei Corsi di studio Direttori/rici Dipartimento	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti Divisione 9 - Informatica CUG		
Risorse umane	<p>Personale interno dei seguenti settori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Settore reclutamento personale docente e ricercatori • Settore reclutamento personale TAB e CEL • Settore gestione carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL • Settore gestione carriere personale TAB e CEL • Settore per il coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore corsi post lauream • Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione • Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale • Settore Gestione Web di Ateneo e siti federati <p>Personale docente e non docente dei Dipartimenti</p>		
Risorse finanziarie	Personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	Numero/incidenza % di donne candidate		
Risultati	Equa distribuzione di genere nelle candidature		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030	   		
Collegamento con PAP 2021-2023			

Obiettivo 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Azione 2	Pari opportunità nella partecipazione a progetti di ricerca		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Monitoraggio della partecipazione femminile nei progetti di ricerca b. Previsione di interventi formativi a sostegno dell'autoefficacia femminile per incoraggiare una maggiore partecipazione 		
Target	Ricercatori e ricercatrici		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Ricerca Direttori/rici di Dipartimento </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale Divisione Dipartimento, Area dirigenziale Didattica e Ricerca </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Ricerca Direttori/rici di Dipartimento	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale Divisione Dipartimento, Area dirigenziale Didattica e Ricerca
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Ricerca Direttori/rici di Dipartimento	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale Divisione Dipartimento, Area dirigenziale Didattica e Ricerca		
Risorse umane	Settore Progetti Ricerca Nazionali Settore Progetti Ricerca Europei e Internazionali Settore per il Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione Coordinatori/rici di progetto		
Risorse finanziarie	Personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	Numero/incidenza% di ricercatrici nei progetti di ricerca		
Risultati	Maggiore partecipazione femminile nei progetti di ricerca		
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030	   		
Collegamento con PAP 2021-2023			

Obiettivo 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Azione 3	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Monitoraggio della distribuzione di genere per corso di studio b. Realizzazione di progetti di orientamento per le scuole secondarie di secondo grado volti a contrastare gli stereotipi di genere ed a favorire una scelta universitaria consapevole 		
Target	Studenti/tesse; corsi di studio		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/rice, Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Direttori/rici di Dipartimento Presidenti/tesse delle Scuole e dei Corsi di Studio Consigli corsi di studio Referente del Rettore per le attività connesse all'Orientamento </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/rice, Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Direttori/rici di Dipartimento Presidenti/tesse delle Scuole e dei Corsi di Studio Consigli corsi di studio Referente del Rettore per le attività connesse all'Orientamento	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti
Responsabilità politica: Rettore/rice, Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica Direttori/rici di Dipartimento Presidenti/tesse delle Scuole e dei Corsi di Studio Consigli corsi di studio Referente del Rettore per le attività connesse all'Orientamento	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti		
Risorse umane	Dipartimenti Presidenti delle Scuole e dei corsi di Studio Responsabili Segreterie Studenti Orientamento Diritto allo Studio – Tutorato - Disabilità		
Risorse finanziarie	Personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance		
Indicatori di risultato	Partecipazione equa per genere alle giornate di orientamento per corso di studio		
Risultati			
Timing	2022, 2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030	  		
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob. 6 Analizzare e promuovere il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca		

AREA TEMATICA 4.

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

Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività della ricerca e della terza missione di Ateneo			
Azione 1	Mappatura della dimensione di genere nella ricerca e terza missione su tematiche di genere e/o diversità		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione banca dati IRIS con la dimensione di genere e/o diversità • Integrazione anagrafe della ricerca con la dimensione di genere e/o diversità • Integrazione monitoraggio della terza missione con la dimensione di genere e/o diversità 		
Target	Personale docente e ricercatore, Specializzandi/e, Assegnisti/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti e su IRIS		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato alla ricerca Delegato terza missione </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione 10 - Biblioteche Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato alla ricerca Delegato terza missione	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione 10 - Biblioteche Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato alla ricerca Delegato terza missione	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione 10 - Biblioteche Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione		
Risorse umane	Responsabili scientifici di progetto Personale TAB interno delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Progetti Ricerca Nazionali • Settore Progetti Ricerca Europei e Internazionali • Settore Dottorati e Assegni di ricerca • Trasferimento tecnologico • Settore Statistiche di Ateneo e banche dati-applicativi didattica, ricerca e Terza Missione • Biblioteca Polo Chieti - Medico Scientifica • Biblioteca Polo Chieti - Ettore Paratore • Biblioteca Polo Pescara • Dipartimenti 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Personale strutturato docente • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • Costo per eventuale implementazione sistemi u-Gov: € 10.000,00 - CA 08.31.07.42 Canoni sistemi gestionali ed informativi 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Numero delle ricerche • Numero di progetti • Numero attività 		
Risultati	Conoscenza delle attività dell'Ateneo in merito a ricerca e terza missione su tematiche di genere e/diversità		
Timing	2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob.1 Accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità attraverso azioni di sensibilizzazione, formazione e informazione Ob. 2 Promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità Ob.3 Monitorare il contesto attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria		

Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività della ricerca e della terza missione di Ateneo			
Azione 2	Attività di formazione, sensibilizzazione e di promozione su tematiche di genere e/o diversità		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di seminari e incontri scientifici su tematiche di genere e/o diversità • Organizzazione di attività di public engagement su tematiche di genere e/o diversità 		
Target	Personale docente e ricercatore, Specializzandi/e, Assegnisti/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti, Altro personale Ateneo, Territorio		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a alle Pari Opportunità Delegato/a alla Ricerca Delegato Terza Missione </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a alle Pari Opportunità Delegato/a alla Ricerca Delegato Terza Missione	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a alle Pari Opportunità Delegato/a alla Ricerca Delegato Terza Missione	Responsabilità gestionale: Direttore/riche Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione		
Risorse umane	Docenti e ricercatori interni competenti in materia Personale interno delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Progetti Ricerca Nazionali • Settore Progetti Ricerca Europei e Internazionali • Trasferimento tecnologico • Settore Dottorati e Assegni di ricerca • Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Personale strutturato docente • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • Costo degli eventi: € 4.000,00 - CG.08.31.03.05 Spese per convegni/congressi 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di seminari - N. ≥ 1 • Numero attività di public engagement - N. ≥ 1 • Numero di partecipanti ai seminari e attività di public engagement N. ≥ 15 		
Risultati	Diffusione di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle tematiche di genere e/o diversità		
Timing	2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob.1 Accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità attraverso azioni di sensibilizzazione, formazione e informazione Ob. 2 Promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità Ob.3 Monitorare il contesto attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria		

Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica			
Azione 3	Mappatura della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica		
Sottoazioni	Inserimento di un campo nei sillabi delle singole discipline		
Target	Docenti titolari di insegnamento		
Responsabili	<table border="1"> <tr> <td>Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica</td> <td>Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale didattica e ricerca Divisione Dipartimenti</td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale didattica e ricerca Divisione Dipartimenti
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale Area Dirigenziale didattica e ricerca Divisione Dipartimenti		
Risorse umane	Docenti e ricercatori interni competenti: Titolari dei corsi Personale TA delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> • Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Coordinamento e Supervisione Programmazione Didattica di Ateneo • Settore Supporto Nucleo di Valutazione • Settore Statistiche di Ateneo e Banche Dati - Applicativi Didattica, Ricerca e Terza Missione • Scuole di afferenza • Dipartimenti 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Personale strutturato docente • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance 		
Indicatori di risultato	Numero di sillabi con specificazione relativa a dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica		
Risultati	Conoscenza della presenza della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica		
Timing	2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob.1 Accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità attraverso azioni di sensibilizzazione, formazione e informazione Ob. 2 Promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità Ob.3 Monitorare il contesto attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria		

Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica			
Azione 4	Progettazione ed organizzazione di moduli didattici focalizzati sulla dimensione di genere		
Sottoazioni	Erogazione di un modulo didattico dedicato alla dimensione di genere (lezione zero)		
Target	Studenti/esse, Comunità accademica		
Responsabili	<table border="1"> <tr> <td>Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica</td> <td>Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti</td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti		
Risorse umane	Docenti e ricercatori interni competenti Personale TA delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> • Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Coordinamento e Supervisione Programmazione Didattica di Ateneo • Settore Supporto Nucleo di valutazione • Scuole di afferenza • Dipartimenti 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Personale strutturato docente • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • Formazione dei formatori: € 3.000,00 - CA 08.30.01.39.08 Formazione al personale • Erogazione lezione zero: € 4.000,00 - CG.08.30.01.17.01 Contratti personale docente 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di un modulo didattico sulla dimensione di genere • N. 1 lezione per anno accademico 		
Risultati	Promuovere e sviluppare le soft skills		
Timing	2023, 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030			
Collegamento con PAP 2021-2023	<p>Ob.1 Accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità attraverso azioni di sensibilizzazione, formazione e informazione</p> <p>Ob. 2 Promuovere la digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità</p> <p>Ob.3 Monitorare il contesto attraverso statistiche di genere ed indagini nella comunità universitaria</p> <p>Ob. 6 Analizzare e promuovere il benessere biopsicosociale della popolazione studentesca</p>		

AREA TEMATICA 5.

Contrasto alla violenza di genere
comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Individuazione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali anche omofobiche e transfobiche			
Azione 1	Adozione di una normativa e di una figura di garanzia per la prevenzione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali nell'Ateneo		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Istituzione della figura di Consigliera di Fiducia b. Adozione di un Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali, sessuali e le violenze psicologiche e per il loro contrasto c. Adozione delle linee guida per un corretto linguaggio di genere in tutti i documenti istituzionali, amministrativi e nella comunicazione interna/esterna, compresi i canali web e social networks (vedi Area 1/6) d. Adozione di strategie informative differenziate per utenti per una corretta comprensione del ruolo della Consigliera di fiducia e del codice comportamento per la prevenzione delle molestie morali, sessuali e le violenze psicologiche e per il loro contrasto 		
Target	Personale docente e ricercatore, personale TAB e CEL, personale preposto ai servizi di informazione, accoglienza e sorveglianza, specializzandi/e, dottorandi/e, assegnisti/e borsisti/e, studenti/studentesse		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegati/e del Rettore, Direttori/rici dei Dipartimenti, CUG, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di Laurea </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca, Divisione 9 – Informatica, Divisione 1 - Affari Legali, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Responsabili delle cooperative di servizi, CINECA </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegati/e del Rettore, Direttori/rici dei Dipartimenti, CUG, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di Laurea	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca, Divisione 9 – Informatica, Divisione 1 - Affari Legali, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Responsabili delle cooperative di servizi, CINECA
Responsabilità politica: Rettore/ric, Prorettore/ric, Delegati/e del Rettore, Direttori/rici dei Dipartimenti, CUG, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di Laurea	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca, Divisione 9 – Informatica, Divisione 1 - Affari Legali, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Responsabili delle cooperative di servizi, CINECA		
Risorse umane	Personale interno dei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Gestione web di Ateneo e siti federati • Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale • Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione • Settore Normativa e attività negoziale di Ateneo • Settore attività istituzionali 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • 7.000 € /anno per compenso Consigliera di Fiducia C.A. da definire • € 2.500 costo di Agenzia di Comunicazione - CG.08.31.03.05 Spese per convegni/congressi • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamento della Consigliera di Fiducia • Approvazione e inserimento nella normativa interna del codice di condotta • Approvazione e diffusione di linee guida per un corretto linguaggio di genere nella comunicazione e in tutti i documenti istituzionali, amministrativi e di interesse didattico (vedi area 1, 6) • Realizzazione e pubblicizzazione di materiale informativo differenziato per ogni target (kit informativo, almeno n. 1 video esplicativo) per la diffusione di conoscenze di base, giuridiche e procedurali nei casi di violenze di genere, molestie sessuali, molestie morali e violenza psicologica • Organizzazione di almeno n. 1 incontro di informazione sul ruolo della Consigliera di fiducia e sulla sua funzione come strumento di prevenzione della violenza di genere, molestie sessuali, molestie morali e violenza psicologica (a cura della Delegata alle Pari Opportunità e del CUG) 		

Risultati	Rafforzamento di comportamenti corretti, orientati al rispetto dell'uguaglianza di genere, della diversità e dei diritti della persona
Timing	2023, 2024
Collegamento SDG Agenda 2030	  
Collegamento PAP 2021-23	Ob. 8/M: Promozione della cultura del rispetto, delle differenze, della parità di genere, della violenza di genere attraverso la formazione

Obiettivo 1: Individuazione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali anche omofobiche e transfobiche			
Azione 2	Monitoraggio annuale dell'applicazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Report annuale degli indicatori di misurazione dell'operatività della Consigliera di Fiducia b. Report biennali degli indicatori di misurazione sulla violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali in Ateneo 		
Target	Personale docente e ricercatore, personale TAB e CEL, comunità studentesca Società civile/comunità locale e stakeholder		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore/ rice Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale, Consigliera di Fiducia Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca, Divisione 9 - Informatica, Responsabili Cooperative di servizi e CINECA, CUG </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore/ rice Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale, Consigliera di Fiducia Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca, Divisione 9 - Informatica, Responsabili Cooperative di servizi e CINECA, CUG
Responsabilità politica: Rettore/ rice Prorettore/rice Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale, Consigliera di Fiducia Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca, Divisione 9 - Informatica, Responsabili Cooperative di servizi e CINECA, CUG		
Risorse umane	Personale interno delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> • Settore Statistiche di Ateneo e Banche Dati - Applicativi Didattica, Ricerca e Terza Missione • CUG Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • € 3.000 per preparazione, somministrazione ed analisi questionario - CG.08.31.07.25 Altri servizi in appalto • € 3.000,00 Abbonamento annuale a Qualtrics (€ 6.000,00 per due anni), - CG.08.31.06.03 Risorse digitali (bibliografiche e banche dati) 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> a. - numero di richieste e numero pratiche istituite dalla Consigliera di Fiducia con cadenza semestrale; - tempi di presa in carico e lavorazione delle pratiche (≤ 2 mesi); - esito delle procedure disaggregate per categoria e genere del/lla richiedente b. numero dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali, disaggregate per tipologia, categoria e genere delle vittime e dei perpetratori c. Presentazione annuale in una seduta del Senato Accademico della relazione di monitoraggio di applicazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali e dell'operato della Consigliera di Fiducia 		
Risultati	Rafforzamento di comportamenti corretti, orientati al rispetto dell'uguaglianza di genere, della diversità e dei diritti della persona		
Timing	2023- 2024		
Collegamento con SDG Agenda 2030	 		
Collegamento con PAP 2021-2023	Ob 8/M: Promozione della cultura del rispetto, delle differenze, della parità di genere, della violenza di genere attraverso la formazione		

Obiettivo 2: Prevenire e contrastare l'insorgenza di episodi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali, anche omofobiche e transfobiche			
Azione 3	Prevenzione primaria e secondaria della violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali, anche omofobiche e transfobiche		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Sportello di Ateneo contro la violenza di genere (includere le molestie omofobiche e transfobiche) per il monitoraggio di episodi di violenza, come prima accoglienza ed orientamento all'assistenza legale e/o psicologica, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e in connessione di rete con gli altri servizi per studenti (es. Servizio Orientamento, Sportello di aiuto psicologico rivolto alle/gli studentesse/i), per il personale docente e tecnico-amministrativo o altri servizi già esistenti nel territorio. b. Moduli di formazione online su violenza di genere, molestie sessuali e tutela antidiscriminatoria (obbligatori per studenti post lauream e lavoratori dell'Ateneo) c. Moduli di formazione sull'empowerment femminile che tratti i temi dello sviluppo della stima di sé, dell'autoefficacia, dell'assertività e dell'autodeterminazione d. Corsi di insegnamento sul tema del contrasto agli stereotipi di genere, alla disuguaglianza e alla violenza di genere (6 CFU, TAF D) 		
Target	Personale di Ateneo, intera comunità studentesca Società civile/comunità locale, stakeholder		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">Responsabilità politica: Prorettore/ric, Delegato/a alle Pari Opportunità Direttori di Dipartimento, CUG Direttori de corsi di studio e delle Scuole</td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;">Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, CUG, Consigliera di Fiducia, Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti</td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Prorettore/ric, Delegato/a alle Pari Opportunità Direttori di Dipartimento, CUG Direttori de corsi di studio e delle Scuole	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, CUG, Consigliera di Fiducia, Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti
Responsabilità politica: Prorettore/ric, Delegato/a alle Pari Opportunità Direttori di Dipartimento, CUG Direttori de corsi di studio e delle Scuole	Responsabilità gestionale: Direttore/ric Generale, CUG, Consigliera di Fiducia, Area Dirigenziale Risorse Umane, Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Divisione Dipartimenti		
Risorse umane	Personale interno delle seguenti strutture: <ul style="list-style-type: none"> • Dipartimenti • Settore Coordinamento e supervisione Programmazione didattica di Ateneo • Settore supporto Nucleo di Valutazione • Settore relazioni sindacali, organizzazione, sviluppo e formazione Consigliera di Fiducia Inoltre: <ul style="list-style-type: none"> a. dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti, docenti dell'Ateneo, laureati in psicologia, iscritte/i all'Albo, con formazione post-laurea anche in corso, su base volontaria; b. 1 docente interno/esterno di EQ (elaborazione contenuti per moduli di formazione online) c. più docenti e/o formatori/trici interni o esterni con contratto d. 1 docente interno 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione delle sottoazioni b, c, d € 15.000,00 - CG.08.30.01.17.01 Contratti personale docente • Costo di realizzazione del materiale didattico digitale (azione b) - € 5.000,00. CG.08.31.07.25 Altri servizi in appalto • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> a. Apertura dello sportello di Ateneo - Monitoraggio attività dello sportello con cadenza annuale (n. segnalazioni, n. casi presi in carico, tempi di attuazione delle procedure, esito delle procedure) b. n. 2 Moduli online di formazione su violenza di genere, molestie sessuali, tutela antidiscriminatoria c. Istituzione di 1 corso di formazione sull'empowerment femminile d. Inserimento nell'offerta formativa di Ateneo di almeno 1 corso di insegnamento x CdS triennale o magistrale (6 CFU) sul tema degli stereotipi, della disuguaglianza e della violenza di genere 		

Risultati	Rafforzamento di misure di prevenzione e tutela contro la violenza di genere (incluse le molestie omofobiche e transfobiche), le molestie morali e le violenze psicologiche
Timing	2024
Collegamento SDG Agenda 2030	  
Collegamento PAP 2021- 2023	Ob 8/M: Promozione della cultura del rispetto, delle differenze, della parità di genere, della violenza di genere attraverso la formazione

Obiettivo 3: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulle diverse forme di violenza di genere anche omofobica e transfobica			
Azione 4	Sensibilizzazione e comunicazione contro la violenza di genere e le molestie sessuali		
Sottoazioni	<ul style="list-style-type: none"> a. Seminari/workshop, in collaborazione con i Centri antiviolenza e le associazioni territoriali, volti alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie sessuali e delle strategie di contrasto rivolto all'intera comunità locale b. Realizzazione di campagne informative sul tema della violenza di genere, con un elenco di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza o molestie subite direttamente o indirettamente. Pubblicazione di documentazione sul portale di Ateneo e sui canali social c. Implementazione di campagne di informazione sulla violenza di genere e le molestie sessuali, eventualmente in collaborazione con organismi di parità comunale e regionale d. Realizzazione di 1 Convegno, aperto alla popolazione locale, per la restituzione degli esiti delle azioni di informazione, prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali 		
Target	<p>Personale di Ateneo, docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, intera comunità studentesca</p> <p>Società civile/comunità locale, stakeholder</p>		
Responsabili	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità politica: Rettore / Rettrice Prorettore/Prorettrice, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità, Delegato/a alla Terza Missione CUG </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> Responsabilità gestionale: Direttore Generale, CUG, Consigliera di Fiducia Divisione 9- Informatica </td> </tr> </table>	Responsabilità politica: Rettore / Rettrice Prorettore/Prorettrice, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità, Delegato/a alla Terza Missione CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale, CUG, Consigliera di Fiducia Divisione 9- Informatica
Responsabilità politica: Rettore / Rettrice Prorettore/Prorettrice, Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità, Delegato/a alla Terza Missione CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale, CUG, Consigliera di Fiducia Divisione 9- Informatica		
Risorse umane	<p>Personale interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale, • CUG, • Delegato/a per le attività delle Pari Opportunità • Settore Gestione web di Ateneo e siti federati 		
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • € 3.000,00 per attività di comunicazione e informazione - CG.08.31.03.05 Spese per convegni/congressi • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance 		
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> a. realizzazione 1 Seminario/workshop annuale, in collaborazione con i Centri antiviolenza e le associazioni territoriali, sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie sessuali e delle strategie di contrasto b. realizzazione di 1 Campagna informativa sulla violenza di genere e le molestie sessuali e morali c. realizzazione e diffusione di materiale informativo in formato elettronico e/o tipografico d. realizzazione di 1 Convegno per la restituzione degli esiti delle azioni di informazione, prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali (n. intervenuti) 		
Risultati	Sensibilizzazione alla violenza di genere (includere omofobiche, transfobiche, le molestie morali e le violenze psicologiche)		
Timing	2024		
Collegamento SDG Agenda 2030	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>3 SALUTE E BENESSERE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 GENDER EQUALITY</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> </div> </div>		
Collegamento PAP 2021-2023	Ob 8/M: Promozione della cultura del rispetto, delle differenze, della parità di genere, della violenza di genere attraverso la formazione		

Ringraziamenti

Il Gender Equality Plan 2022-2024 (GEP) è stato approvato dagli Organi Accademici di questa Università nelle rispettive sedute del 27.09.2022 (CdA) e dell'11.10.2022 (S.A.)

Si coglie l'occasione per formulare ringraziamenti ai componenti del gruppo di lavoro per la redazione del GEP, nominato con D.R 396 del 15.03.2022 e s.m.i, nello specifico

- alla Prorettrice, Prof.ssa Augusta Consorti, che ha assunto il ruolo di Coordinatrice del gruppo*
- alla Presidente del CUG, dott.ssa Francesca Cermignani*
- alla Prof.ssa Michela Cortini (esperta di Gender at work) delegata del Rettore alle attività delle pari opportunità*
- alla Dott.ssa Lucia Mazzoccone, Dirigente dell'Area della didattica e della ricerca, che ha dato formale inizio all'iter di redazione del GEP*
- al Prof. Emerito Gian Luca Romani - Delegato del Rettore alla Ricerca*
- alla Prof.ssa Michelina Venditti – delegata di Ateneo alla RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile) e alla Prof.ssa Melania D'Angelosante (giustizia e inclusione sociale) componente della RUS di Ateneo*
- alle Prof.sse Francesca Alparone, Sandra Rosini, Adele Bianco e alla Sig.ra Felicia D'Apolito, Componenti del CUG*
- al Prof. Fabrizio Fornari - Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali*
- alla Prof.ssa Lara Tarquinio – Presidente del Corso di Laurea Magistrale in Economia Aziendale*
- al Prof. Gianluca Bellomo – Data Protection Officer dell'Ateneo*
- alla Prof.ssa Barbara Ghinassi – Referente benessere e sport*
- al Prof. Andrea Lombardinilo – Delegato del Rettore per la comunicazione di Ateneo, componente del progetto "Ud'A 4 Equity" unitamente alle Dott.sse Marta Ferrara e Thea Rossi*
- alla Dott.ssa Serena Doria, responsabile scientifico progetto UdAscienza*
- alla Dott.ssa Valentina Albertazzi – Dirigente Area delle risorse umane*
- all'Avv. Antonio D'Antonio – Responsabile Area Affari Legali, e alle Avv. Caterina Conte e Virginia Ruggieri – Area Affari Legali*
- al Dott. Francesco Di Giovanni – Responsabile Divisione 7 Bilancio, Contabilità e Controllo di Gestione*
- alla Dott.ssa Antonietta Morale, responsabile del Settore progetti nazionali e europei*

Si ringraziano altresì il Dott. Simone Calci e la Dott.ssa Gessica D'Agostino per il supporto fornito alle attività di pubblicazione del GEP.

Il Rettore

Prof. Sergio Caputi



Il Direttore Generale

Dott. Arch. Giovanni Cucullo

