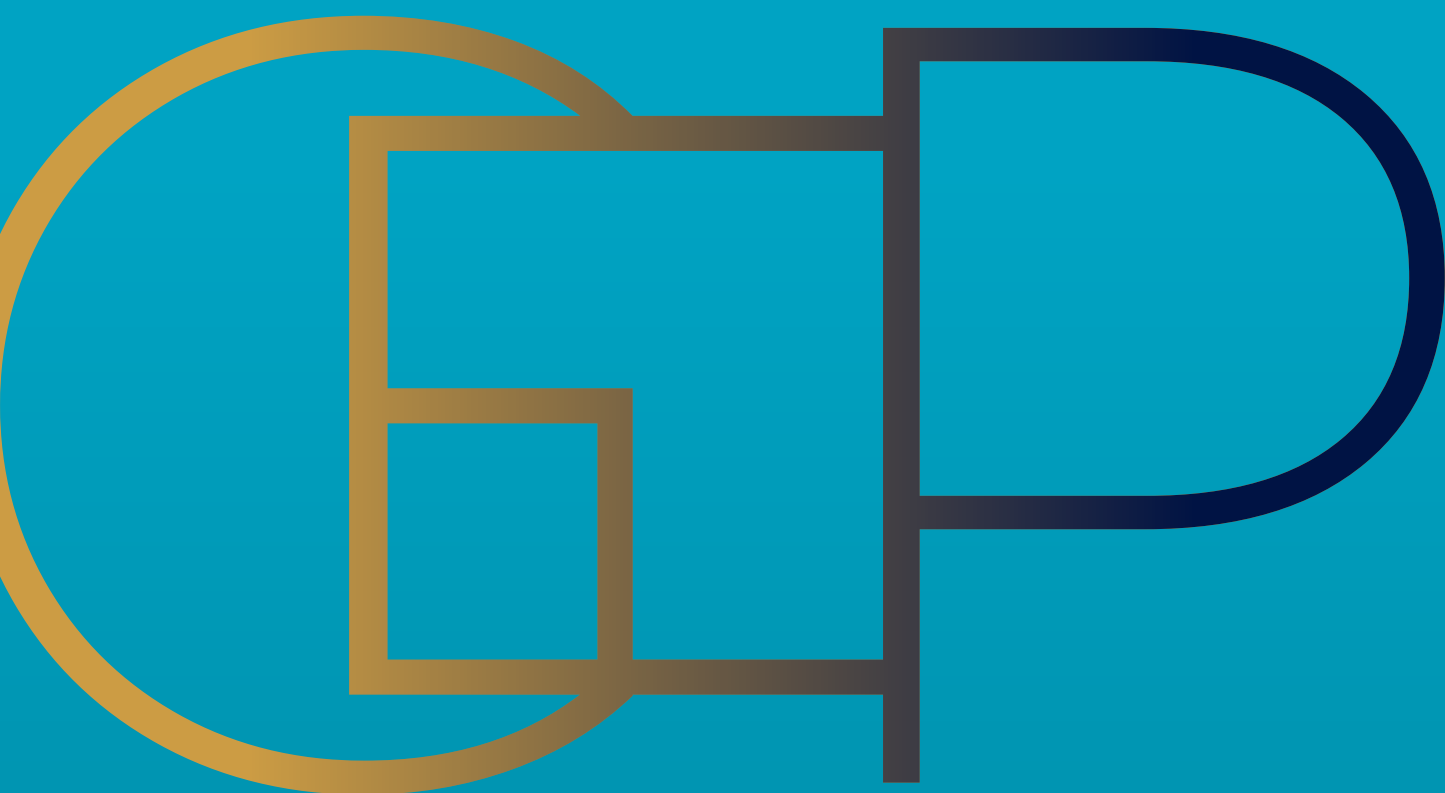
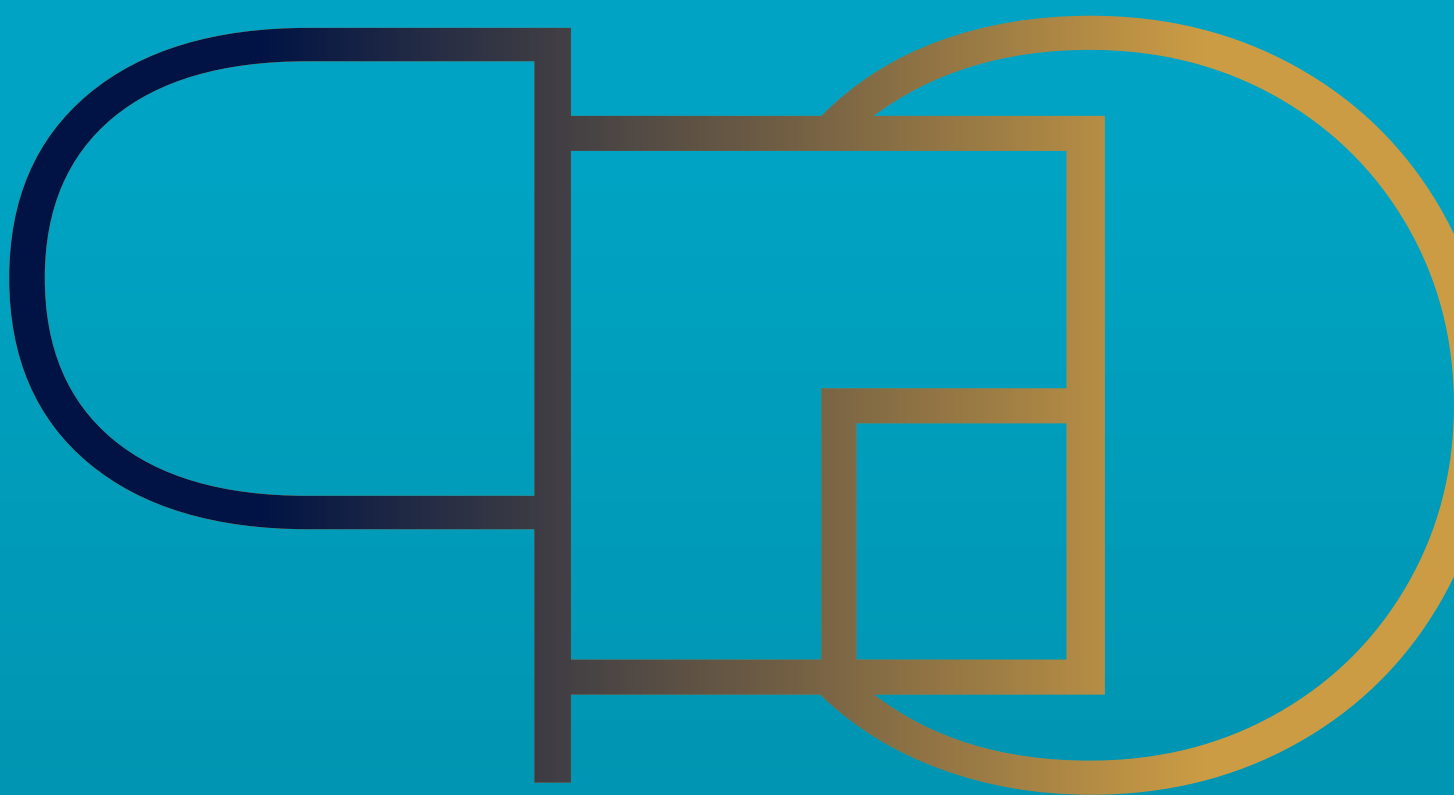




gender equality plan



LINK UNIVERSITY
CAMPUS





gender equality plan



LINK UNIVERSITY
CAMPUS

INDICE

6	Premessa
10	Le aree tematiche
12	Azioni delle aree tematiche

Premessa

Il Gender Equality Plan (di seguito GEP) rappresenta una delle risposte alle tendenze culturali in atto in tema di uguaglianza di genere. Si tratta nello specifico di uno strumento di cui possono dotarsi le università ed enti di ricerca per individuare politiche di promozione della parità fra generi, rispondendo alle istanze della nuova Strategia UE 2020-2025 sul tema, che indica le azioni chiave da compiere per il raggiungimento pieno dell'equilibrio di genere in ogni suo aspetto.

Seguendo le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), il GEP si pone come obiettivo quello di identificare e implementare strategie innovative per promuovere il cambiamento culturale e le pari opportunità nelle Istituzioni pubbliche, tra le quali l'Università e rappresenta il documento programmatico necessario per accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riconosce che "Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo" e definisce, attraverso le sue missioni, le priorità della strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, in un vasto programma, volto sia a favorire direttamente o indirettamente la partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia a rimuovere gli ostacoli lungo il percorso verso le pari opportunità a partire dall'età scolare.

Poiché il GEP viene costruito sulla base delle caratteristiche e delle esigenze di ogni singolo Ateneo o Centro di Ri-

cerca, esso rappresenta un documento flessibile e soggetto a continue integrazioni e adeguamenti futuri.

Il piano rispetta le 5 aree minime indicate dalla Commissione europea, declinandole in diversi obiettivi. Questi ultimi insieme alle azioni da attuare per il triennio 2022/24 tengono conto dell'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, del cambio di governance degli ultimi anni, della composizione del personale dipendente e della comunità studentesca, ricavati dalla lettura e analisi dei documenti di programmazione e di rendicontazione della Link Campus University.

A livello più generale gli obiettivi del GEP sono inquadrati nel contesto più ampio degli obiettivi strategici e operativi di ateneo, come illustrato anche nel Piano Integrato di Ateneo.

Il GEP della Link Campus University è stato redatto da un gruppo di lavoro allargato rappresentativo di: organi di governo, personale docente e di ricerca e personale tecnico amministrativo.



COMITATO SCIENTIFICO

Stefano Arduini, Romano Benini, Maria Elena Castaldo,
Silvia Cristofori, Elvira Anna Graziano, Emilio Greco,
Lorenza Parisi, Desiree Sabatini, Maurizio Claudio Zandri.

COMITATO OPERATIVO

Valentina Caferri, Claudia Confortini, Emanuele Greco,
Manuela Minozzi, Stefania Nirchi, Marianna Palmisano,
Marco Veronese Passarella, Danila Scarozza.

COORDINAMENTO DEL GRUPPO DI LAVORO

Carlo Alberto Giusti, Roberto Russo, Linda Mambrini.

Svolgono funzione di supporto al gruppo di lavoro le seguenti unità di personale tecnico amministrativo: Mariarosa Nardoza, Cristiana Ali, Lidia Santoro.



Le aree tematiche

Il gruppo di lavoro GEP ha operato rispettando le cinque aree minime indicate dalla Commissione europea:

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

Queste cinque aree sono state poi declinate in diverse azioni che l'Ateneo si impegna a realizzare nei prossimi tre anni. Inoltre, tenendo dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione europea, per ciascuna azione sono poi stati indicati i seguenti elementi: obiettivi, tipo di azione, target diretto, responsabili istituzionali, responsabili operativi, risorse umane e finanziarie, outcome previsto, timeline e, da ultimo, indicatori di valutazione.

A questi, si è ritenuto opportuno aggiungere anche una descrizione delle sotto-azioni che l'Ateneo intende intraprendere.

COLLEGAMENTO TRA GENDER EQUALITY PLAN (GEP), PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) E SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

I Sustainable Development Goals (SDGs) sono stati adottati all'unanimità dagli Stati membri delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030. Si tratta di obiettivi e targets specifici che devono essere raggiunti entro il 2030, con la finalità di favorire lo sviluppo sostenibile a livello mondiale. Le Università sia in quanto luogo di ricerca e sperimentazione, sia in virtù del ruolo che hanno nel supportare lo sviluppo e l'innovazione del territorio in cui operano, sono chiamate a fare la propria parte.

È proprio in quest'ottica che tra i 17 obiettivi comuni e i 169 target individuati a livello mondiale, si riporta di seguito un quadro sintetico del collegamento tra le aree tematiche e le azioni nelle quali sono incardinati gli obiettivi del Gender Equality Plan della Link Campus University e gli SDGs dell'Agenda 2030 ONU.

Da ultimo, al fine di valorizzare la coerenza e la sinergia tra tutti i documenti di Ateneo, volti a definire la strategia per l'uguaglianza di genere, in quanto segue si trova evidenza anche delle azioni proposte nel Piano delle Azioni Positive di Ateneo (in tabella indicato con l'acronimo PAP).

AZIONI DELLE AREE tematiche

area tematica 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE		
Azioni	Piano Azioni Positive	SDGs – Agenda 2030
azione 1 - Diffusione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere)	PAP	GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE TARGET 5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali TARGET 5.B Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna GOAL 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA TARGET 8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di pari valore GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE TARGET 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro
azione 2 - Studio e valutazione circa l'implementazione di forme di lavoro flessibile per la conciliazione dei tempi vita/lavoro (smart-working, co-working)	PAP	
azione 3 - Progettazione e promozione azioni di welfare	PAP	
azione 4 - Definizione di un regolamento per richiesta e utilizzo di ferie e permessi solidali		
azione 5 - Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly		

Tabella 1 - Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

area tematica 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI		
Azioni	Piano Azioni Positive	SDGs – Agenda 2030
azione 1 - Riequilibrio di genere nelle deleghe e negli incarichi istituzionali		GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE TARGET 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze TARGET 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE TARGET 10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito
azione 2 - Adeguamento del Sistema informativo di Ateneo per la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per genere del personale		
azione 3 - Organizzazione periodica di workshop e seminari su processi decisionali inclusivi e sulle relazioni di potere tra i generi	PAP	

Tabella 2 - Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

area tematica 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA		
Azioni	Piano Azioni Positive	SDGs – Agenda 2030
azione 1 - Promozione di un'analisi periodica e dettagliata del reclutamento/ progressioni tenendo conto di genere e fasce d'età sia per il personale docente che tecnico amministrativo dell'Ateneo		GOAL 4 - FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA ED INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI TARGET 4.1 Garantire entro il 2030 ad ogni ragazza e ragazzo libertà, equità e qualità nel completamento dell'educazione primaria e secondaria che porti a risultati di apprendimento adeguati e concreti GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE TARGET 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
azione 2 - Riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo del personale docente nei primi tre anni di vita dei figli		
azione 3 - Riequilibrio di genere nelle immatricolazioni/iscrizioni		
azione 4 - Attestazione per certificazione UNI-ISO 30415:2021 "Human Resources Management – Diversity and Inclusion"		

Tabella 3 - Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

area tematica 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA e NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI		
Azioni	Piano Azioni Positive	SDGs – Agenda 2030
azione 1 - Promozione e diffusione delle pari opportunità e di una cultura improntata alla non discriminazione attraverso attività di ricerca	PAP	GOAL 4 - ISTRUZIONE DI QUALITÀ TARGET 4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE TARGET 10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito
azione 2 - Promozione e integrazione dei temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici		
azione 3 - Istituzione borse di studio/premi di laurea sui temi di genere		

Tabella 4 - Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

area tematica 5 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI		
Azioni	Piano Azioni Positive	SDGs – Agenda 2030
azione 1 - Istituzione Sportello SOS	PAP	GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE TARGET 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento TARGET 5.B Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna
azione 2 - Progettazione e realizzazione di strumenti per la gestione di molestie e mobbing (Codice di Condotta)		
azione 3 - Analisi e studio delle problematiche connesse alla transizione di genere per valutare la fattibilità della strutturazione dell'identità/carriera "alias"		
azione 4 - Costruzione di una pagina web dedicata alle attività e alle iniziative promosse e realizzate dal gruppo GEP e dal CUG		
azione 5 - Progettazione e realizzazione di iniziative formative in occasione di alcune giornate simbolicamente rilevanti	PAP	

Tabella 5 - Area tematica 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

area tematica 1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA e CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo	Promuovere una cultura più rispettosa delle differenze individuali favorendo la creazione e l'utilizzo di un linguaggio rispettoso e appropriato nella redazione di documenti istituzionali, nella predisposizione di modulistica e/o opuscoli informativi/divulgativi e, più in generale, in ogni forma/attività di comunicazione		
Azione	Diffusione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere		
Sotto-azioni	1. Realizzazione di linee guida sul corretto uso del linguaggio in un'ottica di rispetto di ogni forma di differenza 2. Formazione del personale tecnico-amministrativo, docenti e studenti/esse per un uso corretto del linguaggio 3. Adozione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali		
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo		
Responsabili istituzionali	Delegata per le tematiche di genere e DSA, DG, CUG		
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio Comunicazione; Responsabile Ufficio Terza Missione		
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Comunicazione di Ateneo		
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto		
Outcome	Contrasto ad ogni forma di stereotipo nell'utilizzo della lingua		
Timeline	2022 2023 2024		
Indicatori di valutazione	• Realizzazione linee guida (realizzate/non realizzate) • Evento di presentazione del vademecum (realizzato/non realizzato, n. di partecipanti) • Realizzazione ed erogazione corso di formazione per tutto il personale tecnico-amministrativo (realizzato/non realizzato, erogato/non erogato, n. di partecipanti)		

Tabella 6 - Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Favorire la conciliazione vita/lavoro e – più in generale – il benessere organizzativo attraverso strumenti di flessibilità spazio-temporale del lavoro
Azione	Studio e valutazione circa l'implementazione di forme di lavoro flessibile per la conciliazione dei tempi vita/lavoro (smart-working, co-working)
Sotto-azioni	1. Realizzazione di una serie di incontri in tema di conciliazione e flessibilità 2. Attivazione di un'analisi per la definizione di un regolamento per l'accesso e il ricorso allo Smart Working per il personale tecnico amministrativo: • analisi e mappatura delle attività • definizione dei profili professionali • individuazione delle attività che possono essere svolte in smart working • definizione delle modalità realizzative dello smart working
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	DG
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio del Personale
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio del Personale
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
Outcome	Promozione della conciliazione vita-lavoro in maniera trasversale attraverso l'offerta di strumenti organizzativi di flessibilità spazio-temporale
Timeline	2022 2023 2024
Indicatori di valutazione	• Incontri informativi/formativi (n. incontri realizzati, n. partecipanti) • Definizione e implementazione di un regolamento per lo Smart Working in Ate-neo (realizzato/non realizzato)

Tabella 7 - Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Migliorare la soddisfazione al lavoro, la creazione e la diffusione di benessere, nonché la qualità della vita dei collaboratori e dei loro familiari						
Azione	Progettazione e promozione azioni di welfare						
Sotto-azioni	1. Rilevazione e mappatura di esigenze e fabbisogni della collettività accademica 2. Potenziare le convenzioni con strutture esistenti nel territorio in ambito educativo, assicurativo, di trasporto pubblico, di assistenza sanitaria, di ristorazione e di benessere (fisico e mentale) 3. Scouting delle possibilità di finanziamento regionale a supporto del welfare aziendale						
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Assegnisti di ricerca, Dottorande/i, Collettività studentesca						
Responsabili istituzionali	DG, Rettore, CUG						
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio Terza Missione						
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Career Service						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Rafforzamento delle misure di welfare e conciliazione vita-lavoro						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Convenzioni realizzate (n. convenzioni, varietà ambiti di copertura delle convenzioni, soddisfazione del personale rispetto alle convenzioni realizzate) • Finanziamenti ottenuti (ottenuti/non ottenuti)						

Tabella 8 - Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Favorire l'applicazione di strumenti di solidarietà tra colleghi, ad integrazione delle misure volte a promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e familiare						
Azione	Definizione di un regolamento per richiesta e utilizzo di ferie e permessi solidali						
Sotto-azioni	1. Analisi e ricognizione dei dipendenti che abbiano esigenze di prestare assistenza a conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute 2. Realizzazione e attivazione della procedura per la cessione di giorni di ferie o di riposo 3. Realizzazione e attivazione della procedura e della regolamentazione per la presentazione della richiesta di ferie e permessi solidali 4. Diffusione e promozione interna del regolamento						
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo						
Responsabili istituzionali	DG, CUG						
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio del Personale						
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio del Personale						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Supporto ai lavoratori che si trovano nella condizione di non poter fronteggiare situazioni personali e familiari improrogabili in quanto tenuti a prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute						
Timeline	<table><tr><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Adozione regolamento (adottato/non adottato) • Incontri informativi/formativi (n. incontri realizzati, n. partecipanti) • Giornate/ore messe a disposizione (numero di ore/giornate) • Richieste presentate e utilizzo (numero di richieste pervenute, tasso di utilizzo)						

Tabella 9 - Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Costruire un ambiente di studio e di lavoro inclusivo						
Azione	Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly						
Sotto-azioni	1. Rilevazione delle esigenze e delle criticità nella conciliazione vita-lavoro 2. Analisi di fattibilità e sperimentazione di un sistema di priorità nell’allocazione delle ore di lezione per docenti con figlie/i entro i 10 anni 3. Analisi di fattibilità e sperimentazione di un sistema di un orario di erogazione della didattica che tenga conto delle esigenze familiari e di vita del personale docente						
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente e ricercatore (strutturato e non)						
Responsabili istituzionali	Rettore, DG, CUG, Delegato per la Didattica e il TFA						
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio Accademico						
Risorse umane	Personale afferente alla Segreteria Docenti						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Miglioramento work-life balance del personale docente						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Regolamentazione calendario (adottata/non adottata) • Ridefinizione calendario lezioni (numero richieste pervenute per esigenze fami- gliari, numero corsi interessati dalla modifica) • Livello di soddisfazione del personale docente rispetto al calendario didattico (analisi e report livello di soddisfazione del personale docente)						

Tabella 10 - Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

area tematica 2

**EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE
e NEGLI ORGANI DECISIONALI**

Obiettivo	Assicurare un equilibrio di genere nelle deleghe e nei ruoli di responsabilità/coordinamento istituzionale						
Azione	Riequilibrio di genere nelle deleghe e negli incarichi istituzionali						
Sotto-azioni	1. Analisi e monitoraggio annuale dei dati per genere relativi alle deleghe rettorali 2. Analisi e monitoraggio annuale dei dati per genere relativi ad altri ruoli istituzionali/di coordinamento 3. Analisi e monitoraggio annuale dei dati per genere relativi alle altre cariche						
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato)						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, CUG						
Responsabili operativi	Direttore Segreteria del Rettore						
Risorse umane	Personale afferente alla Segreteria del Rettore						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Contribuire a creare un ambiente di lavoro volto a favorire l'uguaglianza di genere nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Rapporto Donne/Uomini con riferimento al personale docente e ricercatore con deleghe del Rettore (miglioramento del 10% del rapporto tra i generi rispetto alla situazione fotografata al momento di adozione del piano) • Rapporto Donne/Uomini con riferimento al personale docente e ricercatore con ruoli istituzionali/di coordinamento (miglioramento del 10% del rapporto tra i generi rispetto alla situazione fotografata al momento di adozione del piano) • Rapporto Donne/Uomini con riferimento al personale docente e ricercatore che ricopre cariche in Ateneo (miglioramento del 10% del rapporto tra i generi rispetto alla situazione fotografata al momento di adozione del piano)						

Tabella 11 - Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Assicurare il monitoraggio continuo dell'equilibrio di genere								
Azione	Adeguamento del Sistema informativo di Ateneo per la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per genere del personale								
Sotto-azioni	1. Raccolta, analisi e pubblicazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere rispetto a: personale tecnico-amministrativo e personale docente, componente studentesca 2. Individuazione di indicatori di uguaglianza di genere e redazione di report di monitoraggio periodico finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento 3. Analisi periodica e comparazione con dati nazionali/internazionali								
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Assegniste/i di ricerca, Dottorande/i, Personale tecnico-amministrativo, Collettività studentesca								
Responsabili istituzionali	CUG, Referente statistico, Delegato per la didattica e il TFA, Delegata per le tematiche di genere e DSA								
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio Accademico, Responsabile Ufficio del Personale								
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Accademico e all'Ufficio del Personale								
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto								
Outcome	Incremento informazioni per un contesto di lavoro inclusivo e gender-sensitive								
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>			2022	2023	2024			
2022	2023	2024							
Indicatori di valutazione	• Incrementare contenuti e analisi di genere nei documenti strategici di Ateneo (sezioni dedicate al GEP e alle questioni di genere nei documenti strategici di Ateneo) • Report realizzati (numero report di monitoraggio – almeno 1 per anno) • Azioni di miglioramento intraprese (numero azioni di miglioramento, aree organizzative coinvolte dalle azioni di miglioramento)								

Tabella 12 - Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Equità di genere nei processi decisionali attraverso una crescita del genere sottorappresentato nei ruoli di leadership								
Azione	Organizzazione periodica di workshop e seminari su processi decisionali inclusivi e sulle relazioni di potere tra i generi								
Sotto-azioni	1. Verifica ed eventuale introduzione di norme antidiscriminatorie nella regolamentazione di Ateneo a livello centrale e decentrato 2. Realizzazione di eventi culturali (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) per l'intera comunità accademica								
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Personale tecnico-amministrativo								
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, DG, CUG								
Responsabili operativi	Responsabile Didattica di Ateneo, Responsabile Ufficio Terza Missione								
Risorse umane	Personale dedicato alla trattazione delle tematiche relative all'inclusione e alla disabilità								
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto								
Outcome	Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nei processi decisionali								
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>			2022	2023	2024			
2022	2023	2024							
Indicatori di valutazione	• Composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale sia docente, sia tecnico-amministrativo (rapporto Donne/Uomini, con riferimento ai componenti delle commissioni valutatrici) • Workshop e seminari realizzati (numero eventi realizzati, numero di partecipanti)								

Tabella 13 - Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

area tematica 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO e NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

<i>Obiettivo</i>	Promuovere un reclutamento/progressione ispirato a inclusione ed equilibrio di genere
<i>Azione</i>	Promozione di un'analisi periodica e dettagliata del reclutamento/ progressioni tenendo conto di genere e fasce d'età sia per il personale docente che tecnico amministrativo dell'Ateneo
<i>Sotto-azioni</i>	1. Report triennale reclutamento/progressioni (da dottorato a docenti di prima fascia) 2. Report triennale reclutamento/progressioni personale tecnico amministrativo
<i>Target diretto</i>	Personale docente e ricercatore (strutturato), Personale tecnico-amministrativo
<i>Responsabili istituzionali</i>	DG, Rettore, Referente statistico di Ateneo
<i>Responsabili operativi</i>	Responsabile Ufficio del Personale
<i>Risorse umane</i>	Personale afferente all'Ufficio del Personale
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
<i>Outcome</i>	Incremento equilibrio di genere reclutamento/progressione
<i>Timeline</i>	2022 2023 2024
<i>Indicatori di valutazione</i>	- Realizzazione di report annuali, uno per personale docente, uno per personale tecnico-amministrativo (realizzato/non realizzato) - Valutare periodicamente l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni del personale docente e tecnico-amministrativo (analisi equilibrio di genere per nuove posizioni e per progressioni)

Tabella 14 - Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Promuovere processi di sostegno alla prosecuzione della carriera accademica delle ricercatrici/professoresse
Azione	Riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo del personale docente nei primi tre anni di vita dei figli
Sotto-azioni	1. Analisi dei carichi didattici assegnati al personale docente strutturato neogenitore 2. Fermo restando la normativa applicabile, analisi e valutazione delle possibili riduzioni dei carichi didattici in relazione alla situazione genitoriale
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato)
Responsabili istituzionali	Rettore, CUG, Delegato per la Didattica e il TFA, Delegata per le tematiche di genere e DSA, DG
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio del Personale, Responsabile Ufficio Accademico
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Accademico e all'Ufficio del Personale
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
Outcome	Salvaguardare e garantire il normale proseguimento della carriera accademica del personale docente con ruolo genitoriale
Timeline	2022 2023 2024 
Indicatori di valutazione	- Numero di docenti che ne usufruisce (numerosità calcolata per ciascun anno accademico) - Variazione rispetto all'anno accademico precedente (variazione percentuale)

Tabella 15 - Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Promuovere l'equilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato								
Azione	Riequilibrio di genere nelle immatricolazioni/iscrizioni								
Sotto-azioni	1. Analisi periodica (almeno annuale) degli studenti, classificati per genere iscritti e immatricolati a ciascun corso di laurea 2. Progettazione di percorsi di orientamento in entrata mirati al riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato 3. Revisione o produzione ex-novo di contenuti informativi/conoscitivi per la promozione dei corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato								
Target diretto	Collettività studentesca								
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegato per la Didattica e il TFA, DG, CUG								
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio Orientamento								
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Orientamento								
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto								
Outcome	Creare consapevolezza sulla criticità della dimensione di genere nelle scelte formative facendo emergere stereotipi e pregiudizi; Riduzione del divario di genere nell'accesso ai corsi universitari								
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>			2022	2023	2024			
2022	2023	2024							
Indicatori di valutazione	• Report annuale studenti iscritti e immatricolati classificati per genere a ciascun corso di laurea (realizzato/non realizzato) • Percorsi di orientamento progettati e realizzati (numero percorsi di orientamento progettati, numero percorsi di orientamento realizzati, numero di partecipanti classificato per genere) • Materiali informativi/conoscitivi prodotti (numero prodotti informativi realizzati/revisionati)								

Tabella 16 - Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Integrare nei sistemi di gestione di Ateneo i principi della valorizzazione delle diversità e promuovere la capacità di essere un Ateneo inclusivo						
Azione	Attestazione per certificazione UNI-ISO 30415:2021 "Human Resources Management - Diversity and Inclusion"						
Sotto-azioni	1. Sviluppo e adozione di un modello che consenta all'Ateneo di iniziare un processo di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità 2. Partecipazione a corsi sulla certificazione UNI ISO 30415 Human resource management - Diversity and inclusion; 3. Disseminazione all'interno dell'Ateneo della funzione e delle opportunità della certificazione UNI ISO 30415						
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, Delegata per l'Assicurazione della Qualità, Delegato per la Didattica e il TFA, DG, CUG						
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio del Personale						
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio del Personale						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Sensibilizzazione e monitoraggio in merito al rispetto dell'equilibrio di genere nell'organizzazione, anche in attuazione di quanto previsto nel PNRR						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Conseguitamento certificazione UNI-ISO 30415:2021 (conseguita/non conseguita) • Iscrizione a corsi di formazione sulla certificazione UNI ISO 30415 “Human resource management - Diversity and inclusion” (numero di personale dipendente o collaboratore iscritto) • Organizzazione eventi di disseminazione sulla certificazione UNI ISO 30415 (numero di eventi realizzati, numero di partecipanti classificate per genere, nazionalità, fascia d'età)						

Tabella 17 - Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

area tematica 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA e NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

Obiettivo	Promuovere e realizzare ricerca scientifica che tratti e approfondisca - nei contenuti e nelle stesse pratiche della ricerca (creazione dei gruppi di lavoro, strumenti utilizzate, metodologie della ricerca) - i temi della parità di genere, delle pari opportunità, del benessere e della non discriminazione						
Azione	Promozione e diffusione delle parti opportunità e di una cultura improntata alla non discriminazione attraverso attività di ricerca						
Sotto-azioni	1. Realizzazione di ricerche, presentazione a convegni di articoli e realizzazione di pubblicazioni che affrontino le tematiche della parità di genere, delle pari opportunità, del benessere e della non discriminazione 2. Individuazione, analisi e monitoraggio costante – nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (CRUI) – degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità universitaria (Gender Discrimination Index). 3. Realizzazione di eventi culturali (convegni, seminari, tavole rotonde, altro) per l'intera comunità accademica, anche di presentazione dei risultati delle ricerche condotte						
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Assegniste/i di Ricerca, Dottorande/i						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, CUG, DG						
Responsabili operativi	Responsabile per la Ricerca di Ateneo, Responsabile Ufficio Accademico						
Risorse umane	Personale afferente al Dipartimento Ricerca						
Risorse finanziarie	In relazione ai progetti dedicati acquisiti						
Outcome	Stimolare e sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere, delle persistenti discriminazioni, delle strategie di inclusione delle diversità						
Timeline	<table><tr><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Partecipazione a gruppi di studio/lavoro sulle tematiche sopra descritte (si/no; n. di gruppi di lavoro avviati) • Papers in conferenze, articoli pubblicati su riviste, saggi e monografia pubblicate dal corpo docente e ricercatore di Ateneo (n. di pubblicazioni, pubblicazione su rivista nazionali o internazionali) • Reportistica e monitoraggio sugli indicatori (realizzata/non realizzata, pubblicazione e comunicazione delle evidenze emerse)						

Tabella 18 - Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo	Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere						
Azione	Promozione e integrazione dei temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici						
Sotto-azioni	1.Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa di Ateneo 2. Potenziamento dell'offerta formativa con l'inserimento di parti – all'interno dei programmi degli insegnamenti – dedicati alle tematiche di genere 3. Valorizzazione (anche all'esterno della circoscritta comunità accademica) delle diverse prospettive e dei diversi contenuti con cui le tematiche di genere vengono trattate negli insegnamenti dell'offerta formativa di Ateneo						
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Assegniste/i di Ricerca, Collettività studentesca, altri stakeholder interessati						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegato per la didattica e il TFA, Delegata per le tematiche di genere e DSA, CUG						
Responsabili operativi	Responsabile Didattica di Ateneo, Responsabile Ufficio Terza Missione						
Risorse umane	Personale afferente agli uffici della Didattica e personale afferente all'Ufficio Comunicazione						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Approccio alle tematiche di genere nella didattica						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Insegnamenti modificati con inserimento di almeno una o più ore di didattica sulle tematiche di genere (numero programmi di insegnamento modificati, numero programmi di insegnamento in cui si trattano tematiche di genere, numero di docenti coinvolti) • Progettazione e realizzazione eventi di presentazione della trattazione delle tematiche di genere negli insegnamenti (numero eventi realizzati, n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza)						

Tabella 19 - Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo	Sensibilizzare la comunità sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite lo studio e l'approfondimento delle tematiche di genere								
Azione	Istituzione borse di studio/premi di laurea sui temi di genere								
Sotto-azioni	1. Attività di fundraising per finanziare premi su ricerche che includano le tematiche di genere 2. Realizzazione e pubblicazione bando per l'assegnazione di premi di laurea triennale, laurea magistrale e a ciclo unico per tesi sviluppate sulle tematiche della violenza e discriminazioni di genere aperti a studenti e studentesse di tutti i corsi di laurea dell'Ateneo								
Target diretto	Collettività studentesca, Personale docente e ricercatore (strutturato e non)								
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, Delegato per la didattica e il TFA, CUG								
Responsabili operativi	Responsabile Didattica di Ateneo, Responsabile Ufficio Terza Missione								
Risorse umane	Personale afferente agli Uffici della Didattica di Ateneo e alla Segreteria Studenti								
Risorse finanziarie	In relazione agli esiti dell'attività di fundraising e 5 borse di studio l'anno a copertura parziale della retta per la prosecuzione degli studi in Link								
Outcome	Campagna culturale di sensibilizzazione di tutta la comunità accademica contro la violenza di genere								
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>			2022	2023	2024			
2022	2023	2024							
Indicatori di valutazione	• Finanziamenti ottenuti (numero finanziamenti ottenuti, ammontare finanziamenti ottenuti) • Realizzazione e pubblicazione bando (pubblicato/non pubblicato) • Premi conferiti (domande ricevute, numero premi conferiti)								

Tabella 20 - Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti



area tematica 5

CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

<i>Obiettivo</i>	Offrire all'intera collettività accademica l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per problematiche, momenti di difficoltà e malessere
<i>Azione</i>	Istituzione sportello SOS
<i>Sotto-azioni</i>	1. Istruttoria e studio di fattibilità per la realizzazione dello sportello di ascolto 2. Individuazione professionista esterno/a all'Ateneo (psicologo/a) che previo appuntamento riceverà in uno spazio dedicato coloro che ne faranno richiesta. In questo modo viene garantito l'anonimato della/del fruitrice/fruitore 3. Individuazione figura interna all'Ateneo per il coordinamento delle attività dello Sportello 4. Creazione indirizzo e-mail dedicato allo sportello, da utilizzare per concordare appuntamenti con il professionista esterno 5. Individuazione e predisposizione dello spazio dedicato al ricevimento di coloro che ne fanno richiesta 6. Definizione delle problematiche/questioni per cui è possibile rivolgersi allo sportello: (i) problematiche di discriminazione fondate su condizioni economiche disagiate; (ii) problematiche connesse alle condizioni di immigrato/a oppure rifugiato/a; (iii) problematiche legate al benessere organizzativo; (iv) problematiche connesse ad ogni forma discriminazione fondata su condizioni personali 7. Attività di informazione e formazione sulle attività dello Sportello di ascolto, con particolare attenzione all'informazione rivolta alle matricole 8. Attività di collaborazione tra la psicologa dello sportello, la figura di coordinamento interno e il CUG 9. Organizzazione di eventi di promozione con professionisti (avvocati, assistenti sociali, psicologi) in cui verranno illustrate sia le attività svolte dallo sportello, sia le misure di tutela disponibili e attivabili
<i>Target diretto</i>	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Assegniste/i di ricerca, Dottorande/i, Collettività studentesca
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, DG, CUG
<i>Responsabili operativi</i>	Personale docente strutturato nei seguenti SSD: M-PSI/01 Psicologia Generale, M-PSI/05 Psicologia sociale, del lavoro e delle organizzazioni
<i>Risorse umane</i>	Ufficio GEP
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi persona del personale strutturato coinvolto
<i>Outcome</i>	Rafforzamento delle misure e degli strumenti volti ad assicurare il benessere psico-fisico

<i>Timeline</i>	2022 2023 2024
<i>Indicatori di valutazione</i>	• Studio di fattibilità per l'istituzione dello sportello (realizzato/non realizzato) • Incontri realizzati (numero di richieste ricevute, numero incontri realizzati, numero di casi risolti, numero di persone che torna a chiedere supporto nell'arco del triennio) • Analisi e report sulle problematiche per cui si richiede supporto (riferimento alle categorie generiche individuate) • Progettazione e realizzazione eventi di promozione delle attività dello sportello (numero eventi realizzati, n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza)

Tabella 21 - Area tematica 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Favorire un ambiente di studio, lavoro e ricerca inclusivo						
Azione	Progettazione e realizzazione di strumenti per la gestione di molestie e mobbing (Codice di Condotta)						
Sotto-azioni	1. Realizzazione e pubblicazione Codice di Condotta 2. Eventi di presentazione del codice di Condotta						
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente e ricercatore, Assegniste/i di ricerca, Dottorande/i, Collettività studentesca						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, DG, CUG						
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio del Personale						
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio del Personale						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Incrementare contrasto ai bias di genere mediante la prevenzione, l'individuazione e la gestione di molestie e mobbing						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	- Codice di condotta (realizzato/non realizzato, pubblicato non pubblicato) - Eventi informativi/conoscitivi (numero eventi, numero partecipanti)						

Tabella 22 - Area tematica 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona						
Azione	Analisi e studio delle problematiche connesse alla transizione di genere per valutare la fattibilità della strutturazione dell'identità/carriera “alias”						
Sotto-azioni	1. Istituzione tavolo e gruppo di lavoro 2. Analisi e studio delle procedure e dei regolamenti/documenti istituzionali che potrebbero discriminare tutte le persone con identità di genere in transizione 3. Valutazione fattibilità della strutturazione dell'identità/carriera “alias”						
Target diretto	Collettività studentesca, Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Personale tecnico-amministrativo						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, Delegato per la didattica e il TFA, CUG						
Responsabili operativi	Responsabile Didattica di Ateneo						
Risorse umane	Personale afferente agli Uffici della Didattica						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere e ai dipendenti e collaboratori dell'Ateneo la possibilità di vivere e lavorare in un ambiente inclusivo, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, idoneo a favorire i rapporti interpersonali in una logica inclusiva e senza discriminazioni						
Timeline	<table><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Istituzione gruppo di lavoro (istituito/non istituito) • Analisi ed eventuale revisione della documentazione/regolamentazione di Ateneo (numero documenti/regolamenti esaminati, numero revisioni realizzate) • Proposte di iniziative (numero di iniziative proposte)						

Tabella 23 - Area tematica 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo	Prevenire e contrastare la violenza di genere						
Azione	Costruzione di una pagina web dedicata alle attività e alle iniziative promosse e realizzate dal gruppo GEP e dal CUG						
Sotto-azioni	1. Creazione e implementazione della pagina, individuazione dei contenuti 2. Eventi di presentazione e informativi della pagina web						
Target diretto	Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Personale tecnico-amministrativo, Collettività studentesca						
Responsabili istituzionali	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, Delegata per i rapporti istituzionali e le iniziative culturali, Delegato per i rapporti con gli enti locali						
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio GEP						
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio GEP						
Risorse finanziarie	Impegno in mesi persona del personale coinvolto						
Outcome	Incrementare la sensibilizzazione al tema del contrasto a molestie e violenza di genere						
Timeline	<table><tr><td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	2022	2023	2024			
2022	2023	2024					
Indicatori di valutazione	• Pagina web dedicata (realizzata/non realizzata, pubblicata/non pubblicata, report consultazioni della pagina) • Eventi realizzati (numero di eventi, numero di partecipanti)						

Tabella 24 - Area tematica 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

<i>Obiettivo</i>	Promuovere ambiente inclusivo attraverso il contrasto agli stereotipi sessisti, all'omotransfobia, e ad ogni altra forma di violenza di genere/sexuale
<i>Azione</i>	Progettazione e realizzazione di iniziative formative in occasione di alcune giornate simbolicamente rilevanti
<i>Sotto-azioni</i>	1. Partecipazione e/o realizzazione di iniziative nell'ambito di giornate istituite a livello nazionale e internazionale (es. giornata internazionale della donna, giornata per l'Eliminazione della Violenza Sexuale nei Conflitti, giornata contro omofobia, bifobia e transfobia, giornata per eliminazione della violenza contro le donne)
<i>Target diretto</i>	Collettività studentesca, Personale docente e ricercatore (strutturato e non), Personale tecnico-amministrativo
<i>Responsabili istituzionali</i>	Rettore, Delegata per le tematiche di genere e DSA, Delegata per i rapporti istituzionali e le iniziative culturali, Delegato per i rapporti con gli enti locali, DG
<i>Responsabili operativi</i>	Responsabile Ufficio Terza Missione
<i>Risorse umane</i>	Personale afferente all'Ufficio Terza Missione e all'Ufficio GEP
<i>Risorse finanziarie</i>	Impegno in mesi persona del personale coinvolto
<i>Outcome</i>	Riduzione ed eliminazione degli stereotipi di genere
<i>Timeline</i>	2022 2023 2024 
<i>Indicatori di valutazione</i>	Eventi e iniziative realizzate (numero eventi/iniziative, numero di partecipanti)

Tabella 25 - Area tematica 5: contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

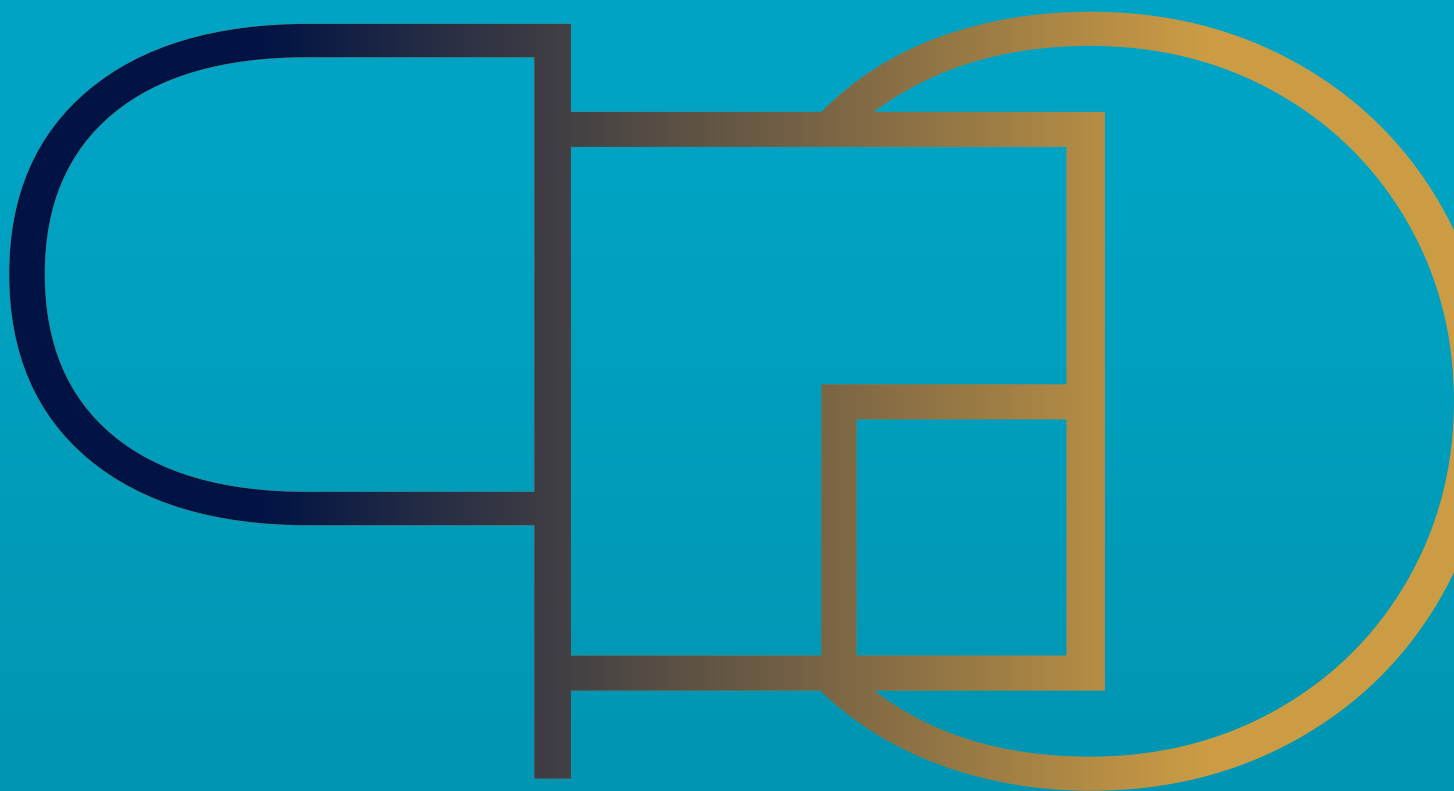
Il Piano è stato presentato al Consiglio di Amministrazione che lo ha approvato nelle rispettive sedute del 4 Agosto 2022 rep.8



Gender Equality Plan a cura di:
Link Campus University

Progetto grafico:
Fabrizio Manis
Simona Pontremolesi

Foto:
George Milton da Pexels, pag. 9
CoWomen on Unsplash, pag. 31
Krakenimages on Unsplash, pag. 39



Link Campus Università degli Studi
Roma | Via del Casale di San Pio V, 44
info@unilink.it | www.unilink.it

