

**PIANO DI UGUAGLIANZA  
DI GENERE  
2021**



Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 389 del 15/12/2021

**Gruppo di lavoro:**

Francesca Carocchia, Dajana Cassioli, Ida Del Cotto, Luisa De Matteis, Pietro Di Benedetto, Maria Teresa Gammone, Simone Gozzano, Antonio Mecozzi, Maria Benedetta Mattei, Annamaria Nardecchia

# Indice

<b>Introduzione</b> .....	5
<b>Area tematica 1</b> Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.....	7
<b>Area tematica 2</b> Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	14
<b>Area tematica 3</b> Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	16
<b>Area tematica 4</b> Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.....	23
<b>Area tematica 5</b> Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	32
<b>Area tematica 6</b> Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno.....	34

## **Introduzione**

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi dell'Aquila si inserisce in un percorso già avviato e ormai consolidato dall'Ateneo, per la promozione della parità di genere ed il raggiungimento di obiettivi di uguaglianza, partecipazione, non discriminazione.

Nell'ambito di tale percorso, ed in adempimento alle indicazioni normative vigenti, l'Ateneo dell'Aquila è stato tra i primi in Italia ed il primo in Abruzzo a redigere un Bilancio di genere; predisporre regolarmente – ed in continuità con il processo di bilancio – un Piano triennale di azioni positive; promuove attivamente misure antidiscriminatorie, anche attraverso la partecipazione, a livello istituzionale, a gruppi di lavoro per la diffusione di buone pratiche e l'attuazione delle politiche di genere.

Il coordinamento e la coerenza d'insieme di tali attività sono essenziali per il perseguimento degli obiettivi prefissati: in questa prospettiva, è di importanza primaria ricordare che il Piano di uguaglianza di genere non è un documento isolato, ma costituisce piuttosto un processo complesso volto a valutare l'impatto di procedure e prassi per identificare i bias di genere; ad implementare strategie per la correzione di essi; a definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite la definizione di precisi indicatori.

I principali Rapporti sulla situazione di genere nell'accademia e nelle istituzioni di ricerca, sia a livello esterno (ad es. il rapporto europeo SheFigures) che interno (cfr. le diverse edizioni del Bilancio di genere dell'Università dell'Aquila) mostrano, in effetti, una preoccupante persistenza di situazioni di squilibrio. Le donne in accademia subiscono ancora il precariato più degli uomini, sono pagate meno, fanno più fatica a reperire fondi per le loro ricerche ed a vedere riconosciuto il proprio contributo, fanno carriera più lentamente e raggiungono a fatica le posizioni apicali.

Questo primo Piano di uguaglianza di genere rappresenta dunque un necessario momento di programmazione e al contempo di verifica dell'efficacia delle azioni da intraprendere per garantire pari opportunità. Esso costituisce, inoltre, un passaggio necessario per la partecipazione dell'Università dell'Aquila alla strategia posta in atto dalle istituzioni europee per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni di ricerca.

Il nuovo programma quadro della Commissione Europea 2021-2027 per la ricerca e l'innovazione, infatti, indica l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, a partire dal 2022. L'azione della Commissione fa parte di una più ampia strategia da tempo avviata dall'UE per il raggiungimento della parità di genere, che, attraverso un approccio basato sia sull'integrazione della dimensione di genere mediante azioni mirate sia sull'intersezionalità, individua quali obiettivi principali da perseguire entro il 2025

- la lotta alla violenza di genere
- la lotta agli stereotipi sessisti
- l'eliminazione del divario di genere nel mercato del lavoro
- l'eliminazione del problema del divario retributivo
- il raggiungimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali

In linea con gli obiettivi appena indicati, il Piano di uguaglianza di genere dell'Università dell'Aquila è stato organizzato in cinque aree tematiche di intervento, coincidenti con quelle segnalate dalla Commissione europea come prioritarie (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali). A queste cinque aree prioritarie ne è stata aggiunta una sesta (iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno), da sempre presente anche nel Piano triennale di azioni positive, nella convinzione che la costruzione di una rete per la condivisione di buone prassi sia uno dei presupposti per il buon

esito dei programmi messi in atto. Per ciascuna area sono state definite azioni, eventuali sottoazioni, target, risorse e indicatori per il monitoraggio dei risultati.

Scopo del presente documento è tradurre gli obiettivi politici in azioni concrete, che l'Università dell'Aquila si propone di implementare attraverso un impegno puntuale, manifestato anche per mezzo dello stanziamento di risorse umane e finanziarie e la partecipazione costante degli organi di vertice al processo decisionale. In questo senso, l'approvazione del Piano di uguaglianza di genere da parte degli organi di Ateneo assume il significato di un impegno pubblico e trasparente ad adottare determinate politiche.

Nella convinzione che le Università rivestono un ruolo insostituibile nella diffusione dei modelli culturali, la sfida che abbiamo accettato è di costruire un Ateneo inclusivo, che rifiuta ogni forma di discriminazione e che, nella consapevolezza della persistenza di situazioni di forte squilibri di potere nelle relazioni uomo/donna, si sforza di combattere gli stereotipi (anche) di genere per costruire un ambiente di studio, di lavoro e di ricerca equo, nel quale diversità è sinonimo di ricchezza. Il primo Piano di uguaglianza di genere dell'Università dell'Aquila è uno strumento fondamentale per promuovere questo cambiamento.

Francesca Caroccia

Delegata del Rettore all'uguaglianza e alle pari opportunità




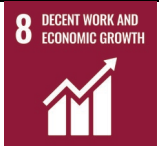

## **Area tematica 1**

### **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

**Riferimento Piano Strategico di Ateneo:**


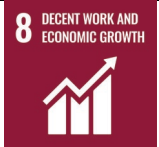

- **Area strategica:** Ridurre le disuguaglianze
- **Obiettivo strategico:** Contrastare gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana

## Area tematica 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione


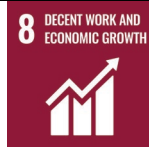


<b>Area Tematica</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		
<b>Obiettivi</b>	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare		
<b>Azioni</b>	Formazione sulle possibilità offerte dalla normativa vigente in tema di congedi parentali		
<b>Sotto-Azioni</b>	Campagna di sensibilizzazione sui social istituzionali		
<b>Target Diretto</b>	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale		
<b>Responsabili operativi</b>	Settore gestione documentale e formazione; Ufficio comunicazione e social network; Settore personale tecnico amministrativo		
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente al Settore gestione documentale e formazione e all'Ufficio comunicazione e social network		
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 3000 a valere sui fondi per la formazione del personale budget 2022		
<b>Output</b>	Erogazione corso di formazione		
<b>Outcome</b>	Diffondere e consolidare la consapevolezza dei dipendenti sulle possibilità offerte dalla normativa vigente per la fruizione di congedi parentali		
<b>Timeline</b>	Novembre 2022		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Aumento del 5% delle richieste di fruizione di congedi parentali		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Esame dei dati dell'ufficio personale		
<b>SDGs'</b>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>







## Area tematica 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

<b>Area Tematica</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		
<b>Obiettivi</b>	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo		
<b>Azioni</b>	Stipula di convenzioni con centri estivi e asili nido operanti nel territorio.		
<b>Sotto-Azioni</b>	Indagine annuale per la verifica della fruizione del servizio, per la rilevazione del fabbisogno e conseguente eventuale adeguamento delle convenzioni (tariffe agevolate, servizi offerti)		
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi, dottorandi, assegnisti, borsisti, TAB, studenti/studentesse		
<b>Target indiretto</b>	Famiglie del personale docente/ricercatore e personale tecnico amministrativo e degli studenti.		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore – Direttore generale –CUG		
<b>Responsabili operativi</b>	Segreteria del Rettore e del Direttore Generale		
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente alla Segreteria del Rettore e del Direttore Generale		
<b>Risorse Finanziarie</b>	---		
<b>Output</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Convenzioni e relativi adeguamenti</li> <li>– Report relativo alla misurazione del numero dei fruitori dei servizi, frequenza d'uso e grado di soddisfazione</li> </ul>		
<b>Outcome</b>	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro al fine di garantire una maggiore serenità lavorativa e di studio.		
<b>Timeline</b>	Dicembre 2024		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Numero Convenzioni: almeno una per ogni anno.		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Monitoraggio biennale sulla fruizione del servizio e sul concreto utilizzo. Indagine biennale sul benessere lavorativo riferito ai fruitori delle convenzioni.		
<b>SDGs'</b>			



## Area tematica 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

<b>Area Tematica</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
<b>Obiettivi</b>	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali			
<b>Azioni</b>	Adozione di un calendario didattico family friendly (il personale docente e ricercatore con figli in età compresa tra 0 e 10 anni ha la precedenza nella scelta degli orari delle lezioni)			
<b>Sotto-Azioni</b>	Indicazione del CUG, rivolta ai CAD, affinché questi ultimi diano la precedenza nella scelta degli orari delle lezioni al personale docente e ricercatore con figli in età compresa tra 0 e 10 anni			
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore			
<b>Target indiretto</b>	Famiglie del personale docente e ricercatore			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore– Direttore Generale – CUG – Direttori e Direttrici dei Dipartimenti – Delegata del Rettore alle pari opportunità.			
<b>Responsabili operativi</b>	Presidenti dei Consigli di area didattica			
<b>Risorse Umane</b>	Segreterie amministrativo-didattiche di dipartimento			
<b>Risorse Finanziarie</b>	---			
<b>Output</b>	Calendario adeguamento orari.			
<b>Outcome</b>	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro al fine di tutelare le esigenze connesse all'infanzia			
<b>Timeline</b>	Annuale			
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Numero di CAD che hanno implementato la misura superiore al 70%			
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del CUG dell'effettiva attuazione della misura			
<b>SDGs'</b>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	 <p>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</p>	 <p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>




## Area tematica 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione


<b>Area Tematica</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
<b>Obiettivi</b>	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali
<b>Azioni</b>	Indagine sulle esigenze dei docenti con figli in età in età compresa tra 0 e 10 anni, in termini di flessibilità degli orari di lavoro in considerazione degli impegni familiari
<b>Sotto-Azioni</b>	
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore.
<b>Target indiretto</b>	Famiglie del personale docente e ricercatore
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore– Direttore Generale – CUG – Direttori e Direttrici dei Dipartimenti – Delegata del Rettore alle pari opportunità.
<b>Responsabili operativi</b>	CUG - Presidenti dei Consigli di area didattica
<b>Risorse Umane</b>	CUG - Segreterie amministrativo-didattiche di dipartimento
<b>Risorse Finanziarie</b>	---
<b>Output</b>	Report annuale sulle esigenze di adeguamento orario lavorativo da parte dei docenti, richieste verificate nell'ambito dei vari CAD di competenza.
<b>Outcome</b>	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro al fine di tutelare le esigenze connesse all'infanzia
<b>Timeline</b>	Annuale
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Produzione del Report annuale
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del CUG
<b>SDGs'</b>	   

## Area tematica 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

<b>Area Tematica</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
<b>Obiettivi</b>	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo
<b>Azioni</b>	Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema unico utile per le statistiche di genere, anche ai fini della redazione della III edizione del Bilancio di Genere dell'Università dell'Aquila (2024)
<b>Sotto-Azioni</b>	1. Programmare raccolta dati per l'edizione del Bilancio di genere 2024/2027 2. Monitorare ed aggiornare i dati secondo gli indicatori presenti nel modello del Bilancio di genere di Ateneo
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, corpo studentesco
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/Rettrice; Direttore/Direttrice generale; Delegata/o alle Pari Opportunità
<b>Responsabili operativi</b>	Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere nell'università dell'Aquila, nominato con decreto rettorale
<b>Risorse Umane</b>	Osservatorio statistico di Ateneo; Gruppo di lavoro nominato con decreto rettorale; Ufficio Bilancio e controllo di gestione; Area Risorse Umane
<b>Risorse Finanziarie</b>	---
<b>Output</b>	1. Bilancio di genere 2. Creazione ed aggiornamento banca dati
<b>Outcome</b>	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità e al benessere delle persone
<b>Timeline</b>	2024
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Completamento della raccolta dei dati entro ottobre di ciascun anno fino al 2024
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione
<b>SDGs'</b>	 

## Area tematica 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

<b>Area Tematica</b>	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
<b>Obiettivi</b>	- Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità - Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere
<b>Azioni</b>	Valutazione dei periodi di congedo genitoriale nella distribuzione dei fondi di ricerca di Ateneo
<b>Sotto-Azioni</b>	1. Fissare un coefficiente di riduzione da applicare nella valutazione dei cv e parametri dei proponenti di progetti di ricerca di Ateneo o di Dipartimento 2. Monitorare ed aggiornare i bandi per progetti di ricerca
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, assegnisti e assegniste, dottorandi e dottorande, specializzandi e specializzande
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/rettrice; Direttore/direttrice generale; Prorettore/prorettrice alla ricerca
<b>Responsabili operativi</b>	Delegato/a del Rettore per la ricerca, Commissione didattica e ricerca di Ateneo, Commissioni ricerca dipartimentali
<b>Risorse Umane</b>	Segreteria unica del Rettore e del Direttore Generale
<b>Risorse Finanziarie</b>	---
<b>Output</b>	Regolamento di distribuzione dei fondi interni di ricerca di Ateneo
<b>Outcome</b>	Politiche strategiche di Ateneo orientate alla parità di genere e al benessere delle persone
<b>Timeline</b>	Dicembre 2023
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Revisione delle politiche di Ateneo entro la data indicata
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione dell'avvenuta modifica delle regole
<b>SDGs'</b>	  






## Area tematica 2

### Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

**Riferimento Piano Strategico di Ateneo:**

- **Area strategica:** Ridurre le disuguaglianze
- **Obiettivo strategico:** Contrastare gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana

## Area tematica 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

<b>Area Tematica</b>	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
<b>Obiettivi</b>	Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali
<b>Azioni</b>	Diffondere la cultura dell'equilibrio di genere tra gli afferenti di dipartimento quando si vota per le posizioni apicali.
<b>Sotto-Azioni</b>	Prevedere che la posizione sub-apicale sia occupata dal genere non espresso dalla posizione apicale
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttori e Direttrici di Dipartimento.
<b>Responsabili operativi</b>	Segreterie amministrativo-contabili di dipartimento
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente alle Segreterie Amministrativo Contabili di dipartimento
<b>Risorse Finanziarie</b>	---
<b>Output</b>	Equilibrio
<b>Outcome</b>	Promozione della visibilità di Univaq come organizzazione inclusiva e attenta al benessere delle persone
<b>Timeline</b>	2024
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Numero di posizioni sub-apicali occupate dal genere non espresso nella posizione apicale in rapporto al numero complessivo di posizioni apicali uguale o superiore al 50%
<b>Procedura di Valutazione</b>	Valutazione da parte del Nucleo di Valutazione in base ai decreti di nomina del triennio 2022/2024
<b>SDGs'</b>	  



## **Area tematica 3**

### **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

**Riferimento Piano Strategico di Ateneo:**




- **Area strategica:** Ridurre le disuguaglianze
- **Obiettivo strategico:** Contrastare gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana




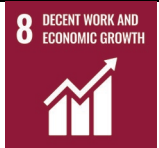

### Area tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area Tematica</b>	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		
<b>Obiettivi</b>	Riduzione delle asimmetrie di genere nelle progressioni di carriera		
<b>Azioni</b>	Modifica del regolamento sull'attribuzione degli scatti stipendiali: adeguamento dei criteri di valutazione dei periodi di congedo genitoriale		
<b>Sotto-Azioni</b>	Determinazione dei criteri di valutazione dei periodi di congedo di maternità e di paternità, sia obbligatorio che facoltativo, nell'attribuzione degli scatti stipendiali: riduzione del periodo di valutazione al periodo di servizio effettivo e conseguente applicazione dei criteri di valutazione in misura proporzionale al periodo di attività effettivamente svolta		
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale; Organi preposti alla modifica dei regolamenti		
<b>Responsabili operativi</b>	Settore Personale docente e ricercatore; Delegato o delegata del Rettore per la normativa e l'assetto istituzionale		
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente al Settore Personale docente e ricercatore		
<b>Risorse Finanziarie</b>	---		
<b>Output</b>	Definizione dei criteri di valutazione dei periodi di congedo di maternità e di paternità ai fini dell'attribuzione degli scatti stipendiali		
<b>Outcome</b>	Sostegno alla genitorialità; eliminazione delle asimmetrie di genere nelle procedure di valutazione e nelle progressioni di carriera		
<b>Timeline</b>	Luglio 2022		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Approvazione della modifica di regolamento		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Esame del Nucleo di Valutazione		
<b>SDGs'</b>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>

### Area tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area Tematica</b>	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		
<b>Obiettivi</b>	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico		
<b>Azioni</b>	Incentivi per la riduzione del divario di genere nella fase di reclutamento		
<b>Sotto-Azioni</b>	Determinazione di una procedura da implementare nella fase di applicazione dell'algoritmo per la suddivisione dei fondi per il personale, ai vari livelli (punti organico, bandi PON, bandi PNR, bandi PNRR, ecc.) che risulti premiale nel caso che venga ridotto il disequilibrio di genere in fase di reclutamento.		
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore.		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettrici o Rettori, Consiglio di Amministrazione		
<b>Responsabili operativi</b>	Direttrici e direttori di dipartimento		
<b>Risorse Umane</b>	Nessuna		
<b>Risorse Finanziarie</b>	---		
<b>Output</b>	Determinazione procedura		
<b>Outcome</b>	Promozione della visibilità di Univaq come organizzazione inclusiva e attenta al benessere delle persone		
<b>Timeline</b>	Entro due mesi dall'attribuzione dei P.O. 2022 da parte del MUR		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Determinazione della procedura entro il termine indicato		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione della presenza della quota premiale nelle delibere del Consiglio di Amministrazione		
<b>SDGs'</b>			

### Area tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area Tematica</b>	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		
<b>Obiettivi</b>	Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera		
<b>Azioni</b>	Introduzione di un incentivo per i dipartimenti a valle del raggiungimento di obiettivi di equilibrio nella progressione di carriera		
<b>Sotto-Azioni</b>	---		
<b>Target Diretto</b>	Ricercatori e ricercatrici di tipo A; Professori e professoressse di II fascia		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/Rettrice; Direttori/Direttrici dei Dipartimenti; Delegato/a alla ricerca		
<b>Responsabili operativi</b>	Ufficio Bilancio e controllo di gestione		
<b>Risorse Umane</b>	Ufficio Bilancio e controllo di gestione		
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 20.000 a valere sul budget 2022		
<b>Output</b>	Premio in aggiunta alla quota spettante al dipartimento per l'attività di ricerca in base ai criteri normalmente utilizzati per la ripartizione delle risorse tra i dipartimenti in sede di attribuzione del budget		
<b>Outcome</b>	Raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera		
<b>Timeline</b>	Annualmente a partire dall'approvazione del budget di Ateneo 2022		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Previsione nel budget di Ateneo della quota premiale		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione		
<b>SDGs'</b>			

### Area tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area Tematica</b>	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
<b>Obiettivi</b>	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca			
<b>Azioni</b>	Finanziamenti a ricercatrici under 40 per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze etc.			
<b>Sotto-Azioni</b>	Fissare natura e modalità di erogazione dei finanziamenti			
<b>Target Diretto</b>	Assegniste di ricerca, ricercatrici di tipo A e B			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/retrice; Prorettore/prorettrice alla ricerca; Direttori/direttrici dei Dipartimenti; Delegati/e alla ricerca			
<b>Responsabili operativi</b>	Commissione ricerca di Ateneo, Commissioni ricerca dipartimentali			
<b>Risorse Umane</b>	Settore fundraising e gestione progetti di Ateneo			
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 30.000 a valere sul budget 2022			
<b>Output</b>	Programma di finanziamento per ricercatrici under 40			
<b>Outcome</b>	Aumentare la partecipazione di ricercatrici a progetti internazionali			
<b>Timeline</b>	Annualmente a partire dall'approvazione del budget di Ateneo 2022			
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Previsione del finanziamento nel budget di Ateneo			
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione			
<b>SDGs'</b>				

### Area tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area Tematica</b>	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
<b>Obiettivi</b>	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca
<b>Azioni</b>	Incentivo per i dipartimenti che migliorino l'equilibrio di genere nei finanziamenti ai progetti di ricerca di Ateneo
<b>Sotto-Azioni</b>	Stabilire quota premiale proporzionale alla percentuale di progetti selezionati con ricercatrici come PI da destinare alle ricercatrici
<b>Target Diretto</b>	Ricercatrici di tipo A e B; Professoresse di I e II fascia; assegniste
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/retrice; Prorettore/prorettrice alla ricerca; Direttori/direttrici dei Dipartimenti; Delegati/e alla ricerca
<b>Responsabili operativi</b>	Commissione ricerca di Ateneo
<b>Risorse Umane</b>	Settore fundraising e gestione progetti di Ateneo
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 15.000 a valere sul budget 2022
<b>Output</b>	Aumento delle risorse destinate alle ricercatrici
<b>Outcome</b>	Incremento della presenza femminile nei gruppi di ricerca, in particolare nella posizione di PI
<b>Timeline</b>	Annualmente a partire dall'approvazione del budget di Ateneo 2022
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Previsione nel budget di Ateneo della quota premiale
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione dell'avvenuta previsione nel budget
<b>SDGs'</b>	   

### Area tematica 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
<b>Obiettivi</b>	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
<b>Azioni</b>	Introduzione di misure volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nelle tematiche della ricerca
<b>Sotto-Azioni</b>	Elaborazione di linee-guida per la valutazione dei progetti di ricerca di Ateneo in maniera corretta rispetto al genere
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, assegnisti/e
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/rettrice; Prorettore/prorettrice alla ricerca; Direttori/direttrici dei Dipartimenti; Delegati/e alla ricerca
<b>Responsabili operativi</b>	Commissione ricerca di Ateneo, Commissioni ricerca dipartimentali
<b>Risorse Umane</b>	Settore fundraising e gestione progetti di Ateneo
<b>Risorse Finanziarie</b>	---
<b>Output</b>	Linee guida per la valutazione dei progetti di ricerca di Ateneo
<b>Outcome</b>	Strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon Europe Diffusione della consapevolezza dell'importanza del genere nella ricerca Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere nei risultati della ricerca
<b>Timeline</b>	Dicembre 2022
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Elaborazione delle linee guida
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del nucleo di valutazione
<b>SDGs'</b>	   



## **Area tematica 4**

**Integrazione della dimensione di genere  
nella ricerca, nei programmi  
degli insegnamenti e nella formazione**

**Riferimento Piano Strategico di Ateneo:**





- **Area strategica:** Ridurre le disuguaglianze
- **Obiettivo strategico:** Contrastare gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana

**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione		
<b>Obiettivi</b>	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica		
<b>Azioni</b>	Introduzione di un criterio di incentivazione per l'istituzione di Master che prevedano temi di genere		
<b>Sotto-Azioni</b>			
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale		
<b>Responsabili operativi</b>	Segreteria Post lauream, Ufficio Contabilità		
<b>Risorse Umane</b>	Segreteria Post lauream, Settore Gestione contabile		
<b>Risorse Finanziarie</b>	---		
<b>Output</b>	Modifica regolamento Master con riserva al proponente il Master di una quota delle spese generali di competenza dell'Amministrazione		
<b>Outcome</b>	Incentivazione alla progettazione di Master che prevedano temi di genere		
<b>Timeline</b>	Maggio 2022 – modifica regolamento Master Dicembre 2023 – Verifica		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Istituzione di almeno n. 1 master che preveda temi di genere		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Esame dell'offerta master 2023/24		
<b>SDGs'</b>	 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>




**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione			
<b>Obiettivi</b>	Diminuzione della segregazione di genere nei corsi di laurea			
<b>Azioni</b>	Attivazione di vantaggi economici per studenti e studentesse che si iscrivano a corsi di studio maggiormente segregati rispetto al genere			
<b>Sotto-Azioni</b>	---			
<b>Target Diretto</b>	Studenti e studentesse			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale			
<b>Responsabili operativi</b>	Settore contributi studenteschi e borse di studio, Settore Gestione contabile Ufficio Contabilità, CUG			
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente al Settore contributi studenteschi e borse di studio			
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 10.000 a valere sul budget 2022			
<b>Output</b>	Delibera del Consiglio di Amministrazione che preveda l'attribuzione di vantaggi economici (sconti o borse di studio) per studenti e studentesse che si iscrivano ad alcuni corsi maggiormente segregati rispetto al genere			
<b>Outcome</b>	Diminuzione del numero di corsi segregati			
<b>Timeline</b>	Luglio 2022			
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuta istituzione del sistema di incentivi entro il 2022			
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica delibere e pubblicazione bandi di Ateneo da parte del CUG			
<b>SDGs'</b>	 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>



**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione				
<b>Obiettivi</b>	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della ricerca				
<b>Azioni</b>	Bando annuale per l'assegnazione di premi di laurea in materia di pari opportunità e lotta alle discriminazioni				
<b>Sotto-Azioni</b>	---				
<b>Target Diretto</b>	Studenti e studentesse che abbiano discusso una tesi di laurea triennale o magistrale sui temi della discriminazione e della discriminazione di genere				
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/Rettrice; Direttore/Direttrice Generale				
<b>Responsabili operativi</b>	CUG				
<b>Risorse Umane</b>	Settore contributi studenteschi e borse di studio				
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 6.000 a valere sul budget 2022				
<b>Output</b>	Assegnazione di Premi di laurea destinati a tesi di laurea in materia di pari opportunità				
<b>Outcome</b>	Incremento degli studi e delle ricerche dedicati alla parità di genere				
<b>Timeline</b>	Annuale				
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuta emanazione bando entro luglio 2022				
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione				
<b>SDGs'</b>	 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	 <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>






**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
<b>Obiettivi</b>	Iniziative di promozione dell'accesso delle donne alle carriere scientifiche
<b>Azioni</b>	Progetto Pinkamp
<b>Sotto-Azioni</b>	---
<b>Target Diretto</b>	Studenti e studentesse del III e IV anno delle scuole superiori
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Dipartimento di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica
<b>Responsabili operativi</b>	Professoressa Antinisca Di Marco, Laura Tarantino
<b>Risorse Umane</b>	Personale amministrativo, docente e ricercatore del Dipartimento di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 5.000 a valere sul budget 2022
<b>Output</b>	Organizzazione di un evento annuale
<b>Outcome</b>	Incremento percentuale del numero di studentesse iscritte a corsi di laurea STEM
<b>Timeline</b>	Ogni anno
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuta emanazione bando entro luglio 2022
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione
<b>SDGs'</b>	

**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione				
<b>Obiettivi</b>	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della ricerca				
<b>Azioni</b>	Studio di fattibilità per l’inserimento del genere come tema trasversale nei programmi di insegnamento				
<b>Sotto-Azioni</b>	---				
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, assegnisti di ricerca				
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Presidenti di CAD				
<b>Responsabili operativi</b>	Professoressa Gammone, Cassioli				
<b>Risorse Umane</b>	---				
<b>Risorse Finanziarie</b>	---				
<b>Output</b>	Studio di fattibilità per la modifica ai programmi di insegnamento				
<b>Outcome</b>	Sensibilizzare gli studenti e le studentesse sulle tematiche di genere				
<b>Timeline</b>	Analisi preliminare 31-12-2021, Programmazione 30-04-2021				
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuta redazione dello studio di fattibilità entro novembre 2022				
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione				
<b>SDGs'</b>	 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	 <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>

**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
<b>Obiettivi</b>	Introduzione della dimensione di genere nell'attività di orientamento
<b>Azioni</b>	Integrazione delle presentazioni dei corsi con temi di genere anche mediante organizzazione di eventi in presenza o online
<b>Sotto-Azioni</b>	---
<b>Target Diretto</b>	Studenti e studentesse del III, IV e V anno delle scuole superiori
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/a del Rettore all'orientamento
<b>Responsabili operativi</b>	Responsabile Settore orientamento e tutorato; Docenti responsabili dell'orientamento nell'ambito dei CAD
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente al Settore cittadinanza studentesca, orientamento e placement
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 3.000 all'anno
<b>Output</b>	Integrazione delle presentazioni dei corsi con temi di genere
<b>Outcome</b>	Diffusione e sensibilizzazione sui temi di genere; lotta agli stereotipi di genere nell'accesso ai corsi di laurea
<b>Timeline</b>	Dicembre di ogni anno
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Inserimento dei temi di genere nell'80% delle attività di orientamento e di presentazione dei corsi di laurea
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione dell'avvenuto inserimento mediante esame del programma ed eventualmente della documentazione relativa all'evento
<b>SDGs'</b>	    

**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
<b>Obiettivi</b>	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
<b>Azioni</b>	Introduzione di misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nelle tematiche della ricerca
<b>Sotto-Azioni</b>	Introduzione di misure premiali nella selezione di progetti di ricerca di Ateneo dedicati alle tematiche di genere
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, assegnisti/e
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/rettrice; Prorettore/prorettrice alla ricerca; Direttori/direttrici dei Dipartimenti; Delegati/e alla ricerca
<b>Responsabili operativi</b>	Commissione ricerca di Ateneo, Commissioni ricerca dipartimentali
<b>Risorse Umane</b>	Settore fundraising e gestione progetti di Ateneo
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 20.000 a valere sul budget 2022
<b>Output</b>	Aumento del numero di progetti di ricerca finanziati che integrino la dimensione di genere
<b>Outcome</b>	Strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon Europe Diffusione di una cultura scientifica sensibile alle tematiche di genere
<b>Timeline</b>	Ogni anno
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Previsione nel budget di Ateneo della quota premiale per i progetti di ricerca dedicati alle tematiche di genere (euro 5.000)
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del nucleo di valutazione
<b>SDGs'</b>	    

**Area tematica 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

<b>Area Tematica</b>	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione				
<b>Obiettivi</b>	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca				
<b>Azioni</b>	Guida sull'importanza dell'equilibrio di genere nella ricerca e della dimensione di genere nelle proposte di progetto				
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stesura linee guida</li> <li>2. Pubblicazione della guida sul sito istituzionale di Ateneo</li> <li>3. Diffusione delle linee guida mediante iniziative di informazione rivolte a tutto il personale</li> </ol>				
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore; assegnisti/e, dottorandi/e				
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/rettrice; Prorettore/prorettrice alla ricerca; Prorettore/prorettrice alla Comunicazione; Delegato/delegata alle pari opportunità				
<b>Responsabili operativi</b>	Settore fundraising e gestione progetti di Ateneo, Ufficio comunicazione e social network				
<b>Risorse Umane</b>	Settore fundraising e gestione progetti di Ateneo				
<b>Risorse Finanziarie</b>	---				
<b>Output</b>	Linee guida				
<b>Outcome</b>	Promozione dell'importanza dell'equilibrio di genere e dell'integrazione delle tematiche di genere nella scrittura dei grant proposal obiettivi propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon 2020				
<b>Timeline</b>	2022; poi aggiornamento annuale				
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Pubblicazione delle linee guida entro le date indicate				
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica dell'avvenuta pubblicazione da parte del Nucleo di valutazione				
<b>SDGs'</b>					



## **Area tematica 5**




### **Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**Riferimento Piano Strategico di Ateneo:**

- **Area strategica:** Ridurre le disuguaglianze
- **Obiettivo strategico:** Contrastare gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana



## Area tematica 5 – Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

<b>Area Tematica</b>	Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
<b>Obiettivi</b>	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale
<b>Azioni</b>	Campagna di sensibilizzazione contro la violenza di genere, con coinvolgimento delle associazioni presenti sul territorio.
<b>Sotto-Azioni</b>	Giornate di orientamento con il coinvolgimento degli Istituti superiori. Eventi pubblici in collaborazione con centri antiviolenza e associazioni operanti sul territorio. Presentazioni con testimonial
<b>Target Diretto</b>	Studenti/studentesse; personale tecnico amministrativo e bibliotecario
<b>Target indiretto</b>	Comunità scientifica; studenti e studentesse
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore, Direttore Generale, CUG, Direttore e Direttrici dei Dipartimenti, Prettore alla ricerca
<b>Responsabili operativi</b>	CUG, Ufficio Comunicazione e social network
<b>Risorse Umane</b>	CUG – Segreterie didattiche – Strutture di Ateneo che si occupano di comunicazione ed e-learning
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 5.000 a valere sul budget 2022
<b>Output</b>	Video degli eventi Tesi di laurea Materiale informativo Seminari di approfondimento su tematiche inerenti il contrasto alla violenza sessuale.
<b>Outcome</b>	Diffusione della conoscenza degli strumenti di prevenzione e sostegno inerenti alle tematiche in oggetto.
<b>Timeline</b>	Annuale
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Iniziativa annuale specifica. Rendicontazione delle giornate divulgative sulle tematiche oggetto dell'azione
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica materiale informativo e relativa diffusione sulla pagina internet del CUG
<b>SDGs'</b>	   







## **Area tematica 6**

### **Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno**



**Riferimento Piano Strategico di Ateneo:**

- **Area strategica:** Ridurre le disuguaglianze
- **Obiettivo strategico:** Contrastare gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana




**Area tematica 6 – Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno**

<b>Area Tematica</b>	Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno			
<b>Obiettivi</b>	Curare una comunicazione corretta dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo			
<b>Azioni</b>	Formazione al personale tecnico amministrativo e bibliotecario per un uso corretto del linguaggio rispettoso del genere			
<b>Sotto-Azioni</b>	Campagna di sensibilizzazione di tutta la comunità universitaria per un uso del linguaggio rispettoso del genere			
<b>Target Diretto</b>	Tutto il personale, studenti e studentesse			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale			
<b>Responsabili operativi</b>	Settore gestione documentale e formazione, Ufficio Comunicazione e social network			
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente al Settore gestione documentale e formazione e all'Ufficio Comunicazione e social network			
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 5000 a valere sui fondi destinati alla formazione budget 2022			
<b>Output</b>	Erogazione corso di formazione			
<b>Outcome</b>	Più ampio utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere nella comunicazione esterna e interna			
<b>Timeline</b>	Dicembre 2022			
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuta effettuazione corso e campagna di sensibilizzazione			
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica documentazione ufficio formazione ed esame pagine social			
<b>SDGs'</b>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	 <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>


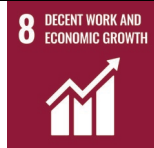

## Area tematica 6 – Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno

<b>Area Tematica</b>	Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno	
<b>Obiettivi</b>	Curare una comunicazione corretta dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	
<b>Azioni</b>	Istituzione di un assegno di ricerca per la revisione del linguaggio nei documenti di Ateneo	
<b>Sotto-Azioni</b>		
<b>Target Diretto</b>	Tutto il personale, studenti e studentesse	
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Direttore Generale	
<b>Responsabili operativi</b>	tutti gli uffici interessati	
<b>Risorse Umane</b>	Personale afferente a tutti gli uffici interessati	
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 25000 a valere sul budget 2022	
<b>Output</b>	Attivazione assegno di ricerca	
<b>Outcome</b>	Esame di tutti i principali documenti dell'Ateneo (Regolamenti, moduli, bandi...) e loro riscrittura con un linguaggio rispettoso del genere	
<b>Timeline</b>	Maggio 2023	
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuta riscrittura regolamenti, bandi e modulistica	
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica documentazione	
<b>SDGs'</b>		

**Area tematica 6 – Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno**

<b>Area Tematica</b>	Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno		
<b>Obiettivi</b>	Creazione di una rete territoriale e misure di networking per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere		
<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partecipazione alla Commissione CRUI sui temi di genere</li> <li>2. Creazione di una rete di collaborazione con i CUG degli Atenei presenti sul territorio regionale, nonché con i CUG di enti locali e territoriali</li> <li>3. Partecipazione al tavolo sulla medicina di genere</li> </ol>		
<b>Sotto-Azioni</b>	---		
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti e studentesse		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Rettore/rettrice o delegato/a su nomina rettorale, Direttore Generale, CUG		
<b>Responsabili operativi</b>	CUG		
<b>Risorse Umane</b>	Rettore/Rettrice o delegato/a su nomina rettorale, CUG		
<b>Risorse Finanziarie</b>	Euro 1.000 a valere sul budget 2022		
<b>Output</b>	Partecipazione alle iniziative promosse dalle Istituzioni partner o dall'Istituzione di appartenenza Accordi di collaborazione		
<b>Outcome</b>	Collaborazione interistituzionale per implementazione delle politiche di genere Adozione di linee guida condivise Sensibilizzazione comunità accademica dell'attività dei CUG		
<b>Timeline</b>	Entro il 2024		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Produzione di Report annuale		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione		
<b>SDGs'</b>			

**Area tematica 6 – Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno**

<b>Area Tematica</b>	Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno		
<b>Obiettivi</b>	Curare una Comunicazione corretta dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo		
<b>Azioni</b>	Aggiornamento di sezioni del portale di Ateneo quale veicolo delle azioni di contrasto alla discriminazione, di promozione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo		
<b>Sotto-Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aggiornamento di una sezione ad hoc sul sito istituzionale di Ateneo, dedicata alla parità di genere</li> <li>2. Studio di fattibilità per la creazione di un sistema di monitoraggio costante ed aggiornato sulle iniziative che si tengono in Ateneo sui temi della parità di genere</li> </ol>		
<b>Target Diretto</b>	Personale docente e ricercatore; Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario; studenti e studentesse; utenti del sito		
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Prorettore/prorettrice delegato/a alla Comunicazione; Delegato/delegata alle pari opportunità		
<b>Responsabili operativi</b>	Ufficio Comunicazione e social network		
<b>Risorse Umane</b>	Personale Ufficio comunicazione e social network		
<b>Risorse Finanziarie</b>	---		
<b>Output</b>	Sezione web dedicata al tema della parità di genere		
<b>Outcome</b>	Promozione della visibilità di Univaq come organizzazione inclusiva e attenta al benessere delle persone		
<b>Timeline</b>	2022; poi aggiornamento annuale		
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Avvenuto aggiornamento della sezione entro dicembre 2022		
<b>Procedura di Valutazione</b>	Verifica da parte del Nucleo di Valutazione		
<b>SDGs'</b>	 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DELL'AQUILA