



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Gender Equality Plan 2022-2024

Dicembre 2021

Indice

Prefazione.....	3
Introduzione	4
Il contesto	5
Le azioni.....	7
Il monitoraggio	11
Riferimenti bibliografici	14

Allegati:

1. Schede di azioni
2. Le Azioni per area
3. Le azioni: risorse, presenza nel PS e responsabili
4. Check list di verifica dei requisiti europei per i GEP
5. Griglia di monitoraggio e valutazione delle azioni
6. Diagramma Gantt delle azioni nel 2022



Prefazione

Il Piano di Eguaglianza di Genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia si pone nel solco di un percorso intrapreso da tempo nel nostro Ateneo grazie all'operato degli organismi di parità e all'interazione degli stessi con le istituzioni e le associazioni presenti nei territori sede dell'Ateneo. Anche le attività dei centri di ricerca che analizzano le determinanti delle diseguaglianze di genere e le politiche pubbliche e i modelli organizzativi che favoriscono il conseguimento dell'uguaglianza di genere hanno contribuito a creare nel tempo i presupposti per un'azione ancora più incisiva.

L'attività di ricerca ha individuato anche un nuovo approccio metodologico volto ad analizzare i bilanci nel loro impatto sul ben-essere in una prospettiva di genere.

Questo approccio è stato seguito anche nel Bilancio di Genere di Ateneo 2019 e qui viene ripreso individuando l'impatto che ognuna delle azioni del Piano di Eguaglianza di Genere può avere sulle dimensioni di ben-essere e su quelle aree ritenute fondamentali per l'eguaglianza di genere dalla Commissione Europea. Proprio la Commissione Europea ha sottolineato l'importanza dei Piani di eguaglianza di genere rendendoli un prerequisito per l'accesso ai fondi di ricerca.

Un requisito che, assieme al bilancio di genere, è stato introdotto anche nelle linee guida per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e ricerca per l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR.

Il percorso seguito in questa prima edizione del Piano di Eguaglianza di genere ha coinvolto le diverse componenti dell'Ateneo proponendo un insieme di azioni condivise. Azioni che, per essere realizzate, come indicato nelle schede riportate, richiedono spesso il coinvolgimento attivo di più direzioni, della governance, degli organismi di parità e di *stakeholders* esterni e interni. Perché il piano sia effettivamente realizzato, il coinvolgimento dovrà rafforzarsi nella fase di comunicazione delle azioni e nella condivisione della loro realizzazione.

Il concretizzarsi delle azioni che trovate qui indicate consentirà di rendere davvero trasformativo il Piano di eguaglianza di genere. Un percorso che desideriamo condividere con le istituzioni e le associazioni presenti nel territorio e con le università e gli enti di ricerca che, come noi, considerano il raggiungimento dell'eguaglianza di genere un obiettivo prioritario.

Carlo Adolfo Porro

*Rettore dell'Università di Modena e
Reggio Emilia*

Introduzione

Il **Gender Equality Plan** ha come obiettivo il raggiungimento dell'equità di genere (EIGE, 2016) e, nella formulazione proposta, è coerente con le indicazioni della Commissione Europea per l'accesso ai fondi Horizon Europe (EU2021) e con le linee guida della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021) sul GEP.¹

Il piano di eguaglianza di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia, previsto all'interno del Piano Biennale di Ateneo 2021-2022 e del Piano Strategico di Ateneo 2020-2025, si fonda sulla convinzione che attraverso un chiaro e continuo impegno istituzionale sia possibile garantire che ogni persona abbia le stesse possibilità e lo stesso trattamento nell'ambiente di lavoro, studio e ricerca.

Uno dei capisaldi per la diffusione della cultura dell'eguaglianza di genere, l'indirizzo di politiche efficaci e di soluzioni durature è inoltre il bilancio di genere, quale strumento efficace di rilevazione delle diseguaglianze, dei fattori che le originano e le sedimentano, così come delle possibili soluzioni.

Applicare il bilancio di genere in enti di ricerca e formazione come l'Università, come previsto anche dalle indicazioni della Commissione Europea per il GEP, significa perseguire un programma di applicazione e monitoraggio costanti, accompagnare i suoi risultati ad attività di coinvolgimento di tutte le parti e di diffusione della consapevolezza di genere ricorrenti.

A partire da questi presupposti, UNIMORE ha realizzato e sostenuto la formulazione del suo Gender Equality Plan (GEP) nell'ambito del progetto Horizon 2020 LeTSGEPS - Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research (Grant Agreement n. 873072,

www.letsgeps.eu), coordinato da Unimore (responsabile Prof.ssa Tindara Addabbo) e composto da un partenariato europeo ed internazionale che ha messo al centro della costruzione dei propri GEP il bilancio di genere.

Le schede di azione di seguito proposte sono quindi coerenti con la metodologia adottata nell'ambito dell'implementazione del bilancio di genere Unimore (approccio ben-essere) e nell'ambito del disegno dei GEP del progetto [LeTSGEPS](#).

Le azioni sono state elaborate a partire dalla conoscenza del contesto secondo la prospettiva di genere contenuta nel Bilancio di genere Unimore. Per ciascuna azione viene proposto un piano di attuazione che consentirà di realizzare un monitoraggio attento e di stabilire l'impatto delle azioni proposte sui singoli obiettivi.

Le aree di impatto rispetto alle quali vengono proposte azioni sono le 5 aree minime e prioritarie indicate dalla Commissione Europea:

- 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,
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Alle 5 aree indicate si aggiunge anche l'impatto sulle dimensioni di ben-essere che, seguendo l'approccio delle capacità che caratterizza il bilancio di genere Unimore, viene articolato in diverse dimensioni. La stesura del GEP è stata affidata al Comitato Tecnico Operativo costituito per il Bilancio di genere di Ateneo.

1

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf

<https://www.cru.it/tematiche-di-genere.html>

Nel percorso di stesura delle azioni il Comitato Tecnico Operativo si è confrontato con il Rettore, i delegati e le delegate del Rettore negli ambiti interessati dalle azioni proposte, con il presidente della Conferenza della componente Studentesca, il presidente della Consulta del personale tecnico amministrativo, con il Comitato Unico di Garanzia, con le/i referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti e con le direzioni rappresentate all'interno del Comitato Tecnico operativo. Sono state quindi raccolte anche le proposte espresse dalla componente studentesca che ha partecipato attivamente alla prima *Equality Week* realizzata nel settembre 2021 approfondendo le determinanti delle disuguaglianze in termini di genere, disabilità, orientamento sessuale ed etniche. Il GEP è stato quindi approvato dagli Organi nelle sedute del Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2021 e del Senato Accademico del 20 dicembre 2021. Il GEP verrà tradotto in inglese e pubblicato nel sito di Ateneo. È inoltre prevista un'attività di comunicazione interna, sia a livello di Ateneo che nei singoli dipartimenti, con il coinvolgimento della componente studentesca e del personale. Alla comunicazione interna farà seguito un'attività di comunicazione esterna, con il coinvolgimento della società civile, delle istituzioni e delle organizzazioni nei territori dove risiede la nostra Università. Il GEP Unimore sarà quindi condiviso anche con altre università e enti di ricerca sia in Italia che all'estero con particolare riferimento ai tavoli di discussione sui GEP che si sono formati nella Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, all'interno della Commissione Tematiche di genere della CRUI e interagendo con i *Sisters Projects* finanziati dalla Commissione Europea dedicati al disegno e implementazione di piani di uguaglianza di genere negli enti di ricerca e nelle università.

Il contesto

L'analisi di contesto disponibile all'interno del Bilancio di genere Unimore 2019 consente di individuare alcune criticità in termini di disuguaglianze di genere nell'Ateneo rispetto alle quali vengono programmate specifiche azioni.

Dal punto di vista dell'accesso a diverse aree disciplinari sia come componente studentesca che, come personale docente e ricercatore, si avvertono disuguaglianze di genere accentuate per le aree disciplinari nelle quali le donne sono abitualmente sottorappresentate (si pensi alle aree STEM) e settori in cui sono gli uomini ad essere sottorappresentati (ad esempio nell'area Istruzione e discipline umanistiche).

Nella progressione di carriera per il personale docente ricercatore si constata un equilibrio di genere sino al ruolo di Ricercatore/ricercatrice a tempo determinato di tipo A, considerando tutti i dipartimenti e le aree disciplinari.

La 'forbice' delle carriere si riapre invece in Unimore già nella posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B, lungo un percorso di stabilizzazione nel quale gli uomini sono presenti nella posizione al 62% contro il 38% delle donne, un gap di 24 punti percentuali superiore a quanto osservabile (17 punti percentuali) in media negli Atenei italiani.

Procedendo nel percorso di carriera, se nella posizione di ricercatore/ricercatrice a tempo indeterminato si osserva una percentuale simile di donne e uomini, la forbice si apre poi nuovamente nella posizione di Professore Associato nella quale solo il 42% è donna, per aprirsi ancora di più nella posizione di Professore Ordinario dove in Unimore solo il 27% (a fine 2019) è donna, percentuale simile a quanto si osserva in media negli Atenei italiani (25%).

L'ingresso nella carriera accademica è più difficile ancora per quanto riguarda le aree STEM, già a partire dagli iscritti Unimore ai

corsi di laurea STEM (Engineering, manufacturing and construction; Information and Communication Technologies (ICTs); Natural sciences, mathematics and statistics). Al 31/12/2019 le iscritte a corsi di laurea STEM risultano essere il 25% del totale degli iscritti contro una media pari al 53% in tutti i corsi dell'Ateneo. Il gap in termini percentuali nella prima fascia risulta pari a 49 punti percentuali, contro i 45 punti percentuali che si osservano in media nell'Ateneo.

Queste diseguaglianze mostrano quindi l'importanza di prevedere azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, nonché un equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e decisionali.

Azioni per l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e decisionali appaiono anche giustificate dall'analisi della composizione di genere della governance di Ateneo. In termini percentuali l'organo in cui è maggiore la presenza di donne è il Comitato Unico di Garanzia, in cui le donne rappresentano il 67% dei componenti, e il Nucleo di valutazione in cui rappresentano il 56%. La composizione di genere dei delegati e delegate del Rettore appare più equilibrata (45% donne) mentre negli altri organi prevale la componente maschile.

Un impatto indiretto positivo sul riequilibrio di genere nella presenza in aree disciplinari e sulla progressione di carriera sarà dunque raggiungibile con le azioni previste con riferimento alla cultura dell'organizzazione e l'equilibrio della vita privata e lavorativa.

Con riferimento alla formazione, è importante considerare i risultati dell'indagine svolta nel 2020 in Unimore sulla base del questionario proposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, in collaborazione con il gruppo di ricerca nazionale Saph2@work. L'iniziativa, rivolta al personale tecnico amministrativo e docente ricercatore, aveva l'obiettivo di fotografare la vita di lavoro negli Atenei

durante la seconda chiusura legata alla pandemia con riferimento ad alcune dimensioni e variabili, poi rivelatesi fondamentali nell'analisi della prospettiva di genere. Le risposte hanno infatti restituito un conflitto fra lavoro e vita familiare peggiorato soprattutto per le donne durante la pandemia. Queste sono risultate essere maggiormente impegnate nel lavoro di cura, con un incremento di impegno che si è rivelato superiore a quello riscontrato per gli uomini. Uno squilibrio che consiglia quindi azioni specifiche nell'area dell'equilibrio tra vita privata e di lavoro. Nella stessa indagine si rileva ancora, rispetto alla formazione attuata a distanza, un maggiore gap di genere nella differenza fra formazione effettivamente ricevuta e quella invece ritenuta necessaria sugli aspetti psicologici, sulle dinamiche del lavoro da remoto, sugli aspetti organizzativi, le competenze digitali e gli aspetti normativi. Anche in questo caso si rileva quindi la necessità di attuare azioni nell'ambito della formazione.

Nell'ambito del ciclo di seminari proposti dal CUG sul tema del disagio psicologico dovuto alla pandemia da COVID-19 e rivolti al personale e alla popolazione studentesca del nostro Ateneo, si è riscontrato un forte bisogno di assistenza psicologica soprattutto da parte della componente studentesca. È emersa così la necessità di intraprendere un'azione specifica di apertura di uno Sportello di Ascolto specifico per la componente studentesca, essendo già presente in Ateneo un analogo Sportello di ascolto rivolto a tutto il personale, strutturato e non strutturato. Questo Sportello, promosso all'interno del più ampio progetto sul Benessere organizzativo in Ateneo, si rivolge a tutto il personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo che sperimenta sul luogo di lavoro situazioni di malessere psicologico, di disagio nel contesto organizzativo, di stress lavoro correlato e necessita di un sostegno utile

per farvi fronte ed anche per prevenire situazioni correlate al mobbing.

Le azioni

Alla luce di alcune criticità rilevate in termini di diseguaglianze di genere e delle consultazioni effettuate, si propongono di seguito alcune azioni in linea con le aree prioritarie indicate dalla Commissione Europea, rappresentate nello schema riassuntivo e più diffusamente presentate nell'Allegato Schema di azioni.

Per molte azioni si ravvisa l'esistenza di un impatto su più aree. Tuttavia, nell'introdurle, esse sono state raggruppate in base alle aree su cui hanno un impatto diretto, per poi mostrare, nelle schede di azione allegate, l'impatto su più aree e dimensioni di benessere.

Si sottolinea, prima di entrare nel merito delle singole azioni, l'intenzione di prevedere una risorsa a supporto degli organismi di Parità presenti all'interno dell'Ateneo e lo stesso Comitato Tecnico Operativo, incaricato per il bilancio di genere ed il disegno del GEP, per lo svolgimento delle loro funzioni con particolare riferimento alla Gender Equality. Questa figura dovrà favorire l'interazione fra le diverse direzioni e gli organi coinvolti nell'implementazione delle azioni, e seguire il monitoraggio e la valutazione delle azioni stesse, fungendo anche da tramite con l'Area Comunicazione per un'opportuna disseminazione dei risultati raggiunti, nonché facilitando il coinvolgimento di stakeholders Unimore in un approccio partecipato.

Il Comitato Unico di Garanzia, inoltre, svolge un ruolo fondamentale in diverse

azioni previste nel Piano. Alla luce dell'impegno richiesto all'organismo di parità si intende quindi rimuovere il limite massimo di 20 ore annue nel corso di attività di servizio per i componenti del CUG indicato nell'articolo 7 del Regolamento approvato in data 30/05/2018 con riferimento ad attività legate a partecipazione a Commissioni istruttorie e gruppi di lavoro – Formazione e aggiornamento.² Tale limitazione, pur avendo carattere generale, di fatto si riferisce esclusivamente al personale tecnico amministrativo contrattualizzato, cui si riserva quindi un trattamento oggettivamente diverso rispetto alle altre componenti. Il carico di lavoro stesso, all'interno del CUG, resterebbe infatti sbilanciato laddove le componenti, alle quali di fatto non si pone tale limite, suppliscano alla mancanza di disponibilità oraria da parte delle altre componenti producendo diseguaglianze nella distribuzione dei carichi di lavoro all'interno del CUG e perdite di efficienza nello svolgimento delle sue funzioni. Si segnala a tale proposito l'importante ruolo svolto dagli Organismi di Parità dell'Ateneo anche nell'ambito di collaborazioni con Istituzioni e soggetti terzi presenti nel territorio, che contribuisce positivamente allo sviluppo di un contesto sensibile all'equità di genere e alle pari opportunità.

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

In questa prima area rientrano le seguenti azioni:

lavorativi. Tale limite può essere incrementato, caso per caso, senza ulteriore limite, previo accordo tra il presidente del CUG e il responsabile della struttura cui afferisce il dipendente interessato. In situazioni eccezionali, il Direttore generale potrà autorizzare il dipendente a superare le 20 ore annue, anche in assenza dell'intesa di cui al punto precedente."

² Comma 7 articolo 7 Regolamento CUG Unimore con riferimento alle attività in Commissioni istruttorie e gruppi di lavoro – Formazione e aggiornamento: "I componenti il CUG svolgono le funzioni di cui al presente articolo in orario di servizio sino ad un massimo di 20 ore annue, in accordo con i responsabili delle strutture alle quali sono assegnati e senza pregiudizio dei propri incarichi

Welfare Aziendale [Azione 17]. L'azione prevede in primo luogo un'analisi sul personale relativamente ai bisogni per ridurre il conflitto famiglia-lavoro al fine di disegnare **politiche di conciliazione** appropriate attente alla gender equality quali: convenzioni per servizi di supporto alla cura (breve periodo), spazi kids-friendly, stipula o potenziamento di convenzioni con centri estivi Bonus baby sitter, accoglienza per mobilità di ricercatori/ricercatrici con bisogni di cura, adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly, teaching-free period al rientro dal congedo per paternità o maternità, estensione copertura congedi parentali e incentivo ai congedi parentali per i padri, la presenza di una figura che possa, all'interno dell'Ateneo, svolgere un ruolo nell'equilibrio fra tempi di vita e di lavoro ponendo attenzione all'eguaglianza di genere (Gender Equality work life balance coach). È prevista inoltre la rilevazione dei carichi di lavoro di cura della componente studentesca e l'informazione sulla possibilità di ottenere lo status di studente o studentessa/lavoratore o lavoratrice se care-giver. Sono previsti inoltre spazi attrezzati nelle residenze universitarie per accogliere persone con esigenza di cura. Le risultanze dell'indagine quali-quantitativa e lo studio di fattibilità consentiranno di individuare ulteriori azioni da implementare successivamente e di identificare il sistema di indicatori e targets specifici per ogni azione. Oltre alla comunicazione sull'indagine, l'azione intende fornire al personale e alla componente studentesca un sistema di informazione sulle politiche già esistenti e sulla possibilità per gli studenti e le studentesse che, se caregivers, sia possibile riconoscere lo status di lavoratore/lavoratrice.

Bilancio di genere [Azione 1]. Si propone di destinare risorse umane alla stesura del bilancio di genere sia in fase di programmazione che in fase di auditing e di mantenere una costante attenzione al

contesto analizzato nella prospettiva benessere e di genere **[Azione 20]**. Oltre all'impegno del Comitato Tecnico Operativo e delle direzioni in esso rappresentate, si suggerisce la presenza di una risorsa dedicata che possa supportare il comitato in stretta relazione con le direzioni coinvolte.

Linguaggio non sessista [Azione 7]. È previsto un programma di sensibilizzazione e formazione all'uso non sessista della lingua nella comunicazione accademica relativamente alla ricerca, alla didattica e alle attività amministrative e istituzionali. Si propone la stesura di un vademecum operativo e un'attività formativa per un uso non sessista del linguaggio destinata al personale tecnico amministrativo e docente, alla componente studentesca, a dottorande e dottorandi e ad assegniste e assegnisti.

Formazione Carriera Alias [Azione 4]. Azione informativa e formativa in merito all'implementazione della carriera alias con riferimento all'ultimo regolamento approvato dagli organi accademici per la sua implementazione sia con riferimento a componente studentesca che con riferimento al personale Unimore.

Premio di Laurea sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità [Azione 13]. Istituzione di un premio di laurea su tematiche relative all'uguaglianza di genere e pari opportunità. L'azione avrà un impatto positivo anche sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

Unicore 4.0 – Borsa di studio riservata a studentessa rifugiata [Azione 15]. Nell'ambito del programma Unicore (University Corridors for Refugees), coordinato da UNHCR e volto a stabilire corridoi umanitari per studenti rifugiati e studentesse rifugiate al quale Unimore aderisce dal 2020, si intende riservare una borsa di studio ad una studentessa rifugiata nell'anno accademico 2022-2023.

Equality Week [Azione 3]. Nel 2021 si è svolta la prima Equality Week in Unimore volta a contribuire alla cultura della diversità dentro l'Ateneo e a mostrare alla

cittadinanza l'impegno di Unimore a favore della stessa. L'iniziativa, della quale si propone la ripetizione nei prossimi anni, si svolgerà nel corso della settimana, culminando infine con la Notte Europea della Ricerca. Verranno organizzati laboratori con studentesse e studenti e con dottorande e dottorandi, che analizzeranno diversità etniche, di genere, disabilità e orientamento sessuale partecipando anche agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare Unimore. Nel corso della Notte Europea della ricerca i gruppi presenteranno i risultati del lavoro svolto creando le basi per una continua riflessione sul tema delle pari opportunità all'interno dell'Ateneo e in relazione ai territori sede dell'Ateneo.

Gender Procurement [Azione 6]. Studio di fattibilità sull'applicazione di gender procurement nell'acquisizione di beni e servizi e applicazione di criteri gender sensitive alle gare.

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

L'analisi di contesto conferma la minore presenza di donne nella governance di Ateneo e nelle posizioni apicali.

Azioni da porre in essere quindi comprendono:

Composizione Commissioni di concorso [Azione 18]. In base a quanto disposto all'articolo 57 del Testo unico sul Pubblico impiego: Titolo IV - Rapporto di lavoro (Decreto legislativo, 30/03/2001 n° 165, G.U. 09/05/2001):

"1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui

all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5."

L'azione prevista prevede nel 2022 un monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso per ruolo e per settore scientifico disciplinare e per i concorsi del personale docente e ricercatore al fine di potere verificare, come suggerito nelle Linee Guida CRUI:

"se sia rispettato «ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici», come raccomandato anche dall'Anac." (CRUI, 2019, p. 67).

Nel corso del 2022 si realizzeranno anche le linee guida di Ateneo per un'equa composizione di genere delle commissioni di concorso e un continuo monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso per il rispetto dell'equilibrio di genere.

Incentivo per la progressione femminile nelle carriere [Azione 19]. L'azione ha l'obiettivo di ridurre il soffitto di cristallo destinando una quota premiale di punti organico ministeriali, attraverso un algoritmo commisurato alle caratteristiche dell'Ateneo, alle progressioni di carriera sulla prima fascia a quei dipartimenti che abbiano un Glass Ceiling Index vicino a 1 o in decrescita significativa nel triennio precedente.

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

Si ritiene che, alla luce delle disuguaglianze di genere riscontrate nelle progressioni di carriera e poste in evidenza nell'analisi di contesto del Bilancio di genere Unimore, sia opportuno definire procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera. Oltre alle azioni 18 e 19 che,

oltre a contribuire alla maggiore presenza delle donne in posizioni apicali e indirettamente negli organi decisionali, possono avere anche un impatto positivo sulle progressioni di carriera, si attueranno le seguenti azioni:

Mentoring trasformativo [Azione 8]. Mentoring trasformativo a supporto della progressione di carriera.

Orientamento e sensibilizzazione [Azione 11]. Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere nell'accesso ai corsi di studio, con particolare attenzione ai role model e alla produzione di materiale informativo. Elementi che possono favorire la realizzazione di questa azione sono progetti di ricerca in Unimore dedicati alla valutazione di impatto e all'implementazione di progetti per il contrasto agli stereotipi di genere nelle scuole, alla produzione di materiale educativo e alla sua sperimentazione per il contrasto agli stereotipi di genere. Inoltre, il CUG Unimore partecipa alla Rete Nazionale dei CUG attiva in questo campo grazie al progetto Rete CUG e Funzione Pubblica/Ministero dell'Università e della Ricerca e Ministero Pari Opportunità per il contrasto agli stereotipi di genere. Altri fattori che possono avere un impatto positivo per l'implementazione di questa iniziativa sono l'inserimento di Unimore nei tavoli delle associazioni femminili e lo sviluppo di una progettualità comune per l'intervento nelle scuole nei territori sede dell'Ateneo.

Premialità Studentesse Area STEM [Azione 12]. L'analisi di contesto ha rivelato, con riferimento alla componente studentesca, la sottorappresentazione delle donne sin dalla frequenza dei corsi nell'area STEM. Si intende dunque attuare un'azione dedicata ad incentivare la loro presenza con una ricaduta positiva sul loro accesso ai corsi di studio di area STEM e, in futuro, con un possibile aumento della loro presenza in corsi di laurea magistrale o di dottorato e un impatto positivo sul reclutamento di personale di ricerca in

quest'area e/o di personale femminile in professioni nell'area STEM. L'azione prevede la riduzione o il rimborso del pagamento dei contributi pari a 500,00€, da assegnare alla migliore studentessa risultata idonea nella graduatoria per ciascun anno di corso di laurea Triennale e Magistrale nei corsi identificati come STEM - eventualmente con divario di genere (meno del 30% – 25% di donne). Dopo questa sperimentazione a partire dall'anno accademico 2022/2023 si intende estendere l'azione anche ai corsi di studio in cui è sottorappresentata la componente maschile.

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

Nell'analisi di contesto si intende continuare, con la collaborazione dell'Ufficio Ricerca Nazionale e Internazionale e con l'attivazione della rete di referenti Pari Opportunità nei dipartimenti (coordinata dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità), l'analisi sui progetti di ricerca presenti in Ateneo aventi un impatto in termini di equità di genere. Particolare attenzione verrà posta nella diffusione di informazione sull'esistenza di bandi relativi a progetti di ricerca su uguaglianza di genere e pari opportunità. Si effettuerà inoltre uno studio di fattibilità su misure premiali volte a incentivare l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

Oltre a queste azioni di analisi e studio di fattibilità sono previste specifiche azioni:

Modulo formativo Gender Equity [Azione 9]. Si intende svolgere nel 2021-2022, un'azione di monitoraggio sui moduli esistenti su tematiche di genere all'interno di corsi di insegnamento e studio di fattibilità inserimento moduli dedicati. L'obiettivo dell'azione è la predisposizione di un modulo formativo di 8 ore (1 cfu) su gender equity obbligatorio per personale

in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti CUG, componenti organi accademici, presidente Conferenza studenti e studentesse, referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti, Delegato/a Pari Opportunità, responsabili direzioni e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/dottorande, prevedendone anche il riconoscimento di un credito formativo e un adeguato monitoraggio e analisi di impatto.

Monitoraggio Panel Eventi Scientifici [Azione 10]. Si prevede la comunicazione ed il monitoraggio dell'implementazione delle linee guida di Ateneo per la composizione dei panel degli eventi scientifici. L'Ateneo ha adottato le linee guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane per l'equilibrio di genere nei panel degli eventi scientifici. L'azione 10 si propone di monitorare l'implementazione con effetti positivi sulla cultura di equità di genere dell'Ateneo, le opportunità di carriera e la possibilità che negli eventi scientifici sia prestata maggiore attenzione alla prospettiva di genere. L'applicazione delle linee guida al patrocinio per eventi avrà un importante effetto moltiplicativo nel territorio sulla diffusione di questa pratica già adottata da associazioni scientifiche e altri Atenei. **Progettazione e pianificazione di attività di sensibilizzazione su tematiche di genere [Azione 5].** Per conseguire l'obiettivo generale del Piano di Eguaglianza di genere risulta necessario promuovere all'interno dell'Ateneo una cultura dell'uguaglianza di genere attenta anche all'intersezionalità. L'azione 5 si propone appunto di realizzare seminari ed eventi di sensibilizzazione (anche utilizzando attività di gioco, proiezioni cinematografiche e azioni sceniche in collaborazione con le associazioni e istituzioni presenti nel territorio) e formazione per il personale ad ogni livello organizzativo e per la popolazione

studentesca per raggiungere questo obiettivo.

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

Progettazione e pianificazione di attività di sensibilizzazione sulla violenza di genere **Nomina di consigliere/a di fiducia [Azione 2].** Bando, selezione e nomina di un/a consigliere/a di fiducia.

Servizio Ascolto Psicologico e Counseling rivolto alla Componente studentesca [Azione 14]. Oltre a rispondere ai bisogni emersi in seguito all'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, la presenza di tale servizio contrasta l'abbandono degli studi e contribuisce al contrasto alla violenza di genere.

Unimore contro la violenza di genere [Azione 16]. Oltre alla partecipazione di Unimore al tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere, coordinato da Prefettura di Modena, l'azione prevede attività di sensibilizzazione sul tema rivolte sia all'Ateneo che al territorio in collaborazione con le altre componenti del tavolo. Prevede, inoltre, attività di analisi sui costi della violenza e le politiche per il suo contrasto e prevenzione in collaborazione con altre istituzioni del territorio.

Il monitoraggio

Il presente GEP è stato oggetto di un primo monitoraggio in merito alla sua corrispondenza ai requisiti europei indicati dalla Commissione Europea. A settembre 2021 sono state infatti pubblicate le linee guida che definiscono i criteri di ammissibilità che i GEP devono soddisfare per consentire la

partecipazione al programma per la ricerca Horizon Europe (EU, 2021). Il risultato di tale verifica, riassunto nella check list allegata [Allegato 4], conferma la corrispondenza del presente documento ai criteri di ammissibilità di base indicati dalla Commissione UE. L'ampio ventaglio di suggerimenti e raccomandazioni contenuto nelle linee guida offre inoltre per le prossime revisioni del GEP degli spunti importanti per avviare un processo di miglioramento continuo che lo rendano sempre più efficace ed incisivo.

Si prevede un primo rapporto di monitoraggio al termine del primo anno per verificare il grado di avanzamento delle azioni, identificare i problemi emersi, trovare le strategie e le soluzioni migliori per risolverli e proporre modifiche nelle

stesse azioni anche in relazione a mutati scenari rilevabili attraverso la nuova analisi di contesto [Azione 20]. Appositi strumenti di monitoraggio e di gestione del GEP, cruscotti di controllo e resoconti di verifica verranno utilizzati in tali occasioni, mentre una scheda GANTT [Allegato 6] terrà conto delle tempistiche e di eventuali ritardi maturati nel primo anno (2022).

Nella fase di riesame del Piano, le azioni verranno riviste alla luce della loro prosecuzione o meno nel GEP successivo in relazione ai risultati raggiunti. Questa riflessione condurrà poi alla valutazione relativa all'inserimento di altre possibili misure.

In allegato sono presentati i modelli degli strumenti di monitoraggio che verranno utilizzati [Allegato 5].



EQUALITY

Riferimenti Bibliografici

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane- Gruppo GEP della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021). *Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, Fondazione CRUI, <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane-Gruppo CRUI per il bilancio di genere (2019). *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

European Commission, EU (2021), Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), ISBN 978-92-76-39184-5 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

European Institute for Gender Equality, EIGE (2016). Gender equality in academia and research GEAR tool, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Picardi. I., (2019). La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica, *Quaderni Italiani di Sociologia*, 80 (2), 87-117.

Picardi, Ilenia (2020). La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica, Milano, Angeli.

Picardi, Ilenia (2019). The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment, *Social Sciences*, 8 (5), p.160.

Picardi, Ilenia; Agodi, Maria Carmela (2020). Gender perspective in mentoring relationships: a case study of GENOVATE@UNINA, Ch.10 in Lawton Smith, H., Henry, C., Etzkowitz, H. and Pouloussis, H. (2020) *Gender, Science and Innovation New Perspectives*, Cheltenham, UK, Edward Elgar, pp.189-214. Università di Napoli Federico II - Progetto Mentoring Athena

Allegati:

1. Schede di Azione

1. Bilancio di Genere
2. Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia
3. Equality Week
4. Formazione Carriera Alias
5. Formazione e Sensibilizzazione
6. Gender Procurement
7. Linguaggio Non Sessista
8. Mentoring Trasformativo
9. Modulo formativo Gender Equity
10. Monitoraggio Panel Eventi Scientifici
11. Orientamento e Sensibilizzazione
12. Premialità studentesse area STEM
13. Premio di Laurea su Uguaglianza di Genere
14. Servizio Ascolto Psicologico e Counseling Componente Studentesca
15. Unicore 4.0 - Borsa di Studio Studentessa Rifugiata
16. Unimore contro la violenza di genere
17. Welfare Aziendale
18. Linee guida composizione di genere commissioni di concorso
19. Incentivo per la progressione femminile nelle carriere
20. Analisi di contesto

Azione 1	Bilancio di genere		
Breve descrizione dell'azione	Bilancio di genere di Ateneo in fase consuntiva e previsionale		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere <input checked="" type="checkbox"/> 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input checked="" type="checkbox"/> Gender Budgeting <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	<input checked="" type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input checked="" type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG4 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare:	x Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Stakeholder interni	X Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare)	X Imprese fornitrici	
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direzioni <input checked="" type="checkbox"/> Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input type="checkbox"/> Altri (specificare)
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione e Valutazione, Direzione Ricerca		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input checked="" type="checkbox"/> Molto alta <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Istituzione di un Comitato tecnico operativo dedicato. Coordinamento Progetto Europeo LeTSGEPs e partecipazione docenti Unimore a stesura linee guida sul bilancio di genere CRUI e Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 2/07/2020		Mese / anno di fine continuativa
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata	2023 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata	2024 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Bilancio di genere (in fase di rendicontazione e di programmazione) contenente analisi di contesto aggiornate [Azione 20]		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Inserimento del bilancio di genere nel ciclo di bilancio e sua elaborazione da parte del personale delle diverse direzioni coinvolte Consapevolezza del management della situazione, sulla base delle evidenze		
Indicatore	Finalizzazione del Bilancio di genere		
Targets	2022 Bilancio di genere consuntivo 2020 (Novembre 2022)	2023 Bilancio di genere consuntivo 2021 e previsionale 2023	2024 Bilancio di genere consuntivo 2022 e previsionale 2024

Azione 2	Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia		
Breve descrizione dell'azione	L'azione si propone di dotare l'organizzazione della figura del Consigliere o della Consigliera di fiducia ritenendo, coerentemente con quanto indicato anche nel Piano Strategico di Ateneo 2020- 2025, che questa figura possa garantire, nell'espletamento delle sue funzioni, il miglioramento del benessere e il contrasto ad ogni forma di discriminazione nell'ente.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input checked="" type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input checked="" type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input checked="" type="checkbox"/> Altro (Specificare) Miglioramento ambiente lavorativo		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 <input checked="" type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input checked="" type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Possibile conflitto di competenze con il titolare dello sportello di ascolto		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	X Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input type="checkbox"/> Direzioni <input type="checkbox"/> Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Altri (specificare) Ufficio Selezione e sviluppo
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Relazioni Sindacali		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Partecipazione alle selezioni. La pratica risulta diffusa in altri Atenei e si stima che il bando pubblico possa consentire selezione consigliere/a nei tempi previsti dal Piano Strategico di Ateneo		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/01/2022		Mese / anno di fine Continuativa l'azione è pluriennale
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Si stima uno stanziamento di euro 30.000 triennale	2023 Idem	2024 Idem
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Dedicate due unità di personale dell'Ufficio Relazioni Sindacali Costo contratto per consigliere/a di fiducia	2023 Ore di lavoro delle unità in servizio presso l'ufficio relazioni sindacali	2024 Ore di lavoro delle unità in servizio presso l'ufficio relazioni sindacali
Risultato atteso (misurabile)			

di questa azione (effetti a breve termine)	Presenza Consigliere/a di fiducia nell'Ateneo e relazione attività		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Pubblicazione del bando di selezione e assegnazione dell'incarico.		
Indicatore	Nomina Consigliere/a di Fiducia (SI/NO)		
Targets	2022 Procedura di Selezione e Nomina Consigliere/a di fiducia (maggio-giugno 2022)	2023 Azioni svolte da consigliere/a di Fiducia	2024 Azioni svolte da consigliere/a di Fiducia

Azione 3		Equality Week		
Breve descrizione dell'azione	Equality Week. L'obiettivo dell'Equality week è duplice: contribuire alla cultura della diversità dentro Unimore, e mostrare alla cittadinanza l'impegno di Unimore a favore della stessa. L'iniziativa prevede lo svolgimento nel corso della settimana che culmina con la Notte Europea della Ricerca, di laboratori con studente e dottorande, che analizzeranno un tipo di diversità: etnica, di genere, disabilità, orientamento sessuale e parteciperanno agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare Unimore. Nel corso della Notte Europea della ricerca i gruppi presenteranno i risultati del lavoro svolto creando le basi per una continua riflessione sul tema delle pari opportunità all'interno dell'Ateneo e in relazione ai territori sede dell'Ateneo.			
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione sui temi dell'eguaglianza di genere e delle pari opportunità del territorio X 			
Campi d'azione	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:			
Criticità oggetto dell'azione				
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	X Personale Tecnico e Amministrativo	
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG X Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> Delegata del Rettore per le Pari Opportunità <input checked="" type="checkbox"/> Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Delegat* per la Disabilità e i Disturbi Specifici di Apprendimento DSA <input checked="" type="checkbox"/> Associazioni e istituzioni locali	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Risorsa interna dedicata			
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta X Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere	
Potenziati fattori di successo per questa azione	Esperienza 2021			
Periodo di attuazione previsto	Luglio 2021		continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024	
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone e svolgimento dell'evento	2023 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone e svolgimento dell'evento	2024 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone e svolgimento dell'evento	
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Equality Week			
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Sviluppo Inclusività Unimore			
Indicatore	Numero di student* e cittadin* coinvolti nell'azione			
Targets	2022 realizzazione Equality Week 2022 luglio 2022 e settembre 2022 (per restituzione risultati durante la Notte Europea della Ricerca) 20 studente e dottorande 50 partecipanti agli eventi previsti nel corso della settimana	2023 Equality Week 2023 24 studente e dottorande 60 partecipanti agli eventi previsti nel corso della settimana	2024 Equality Week 2024 30 studente e dottorande 100 partecipanti agli eventi previsti nel corso della settimana	

Azione 4		Formazione Carriera Alias		
Breve descrizione dell'azione	Corso di formazione destinato a personale docente e tecnico amministrativo sulla carriera alias per migliorare il benessere delle persone coinvolte.			
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>			
Campi d'azione	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati X Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="radio"/> Reclutamento <input type="radio"/> Promozione <input type="radio"/> Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere X Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:		
Dimensioni di ben-essere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca X Lavoro X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio X Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)			
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 XSDG4 XSDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 XSDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17			
Criticità oggetto dell'azione				
A chi è destinata l'azione	X studente	X Personale di ricerca e docente	X Personale Tecnico e Amministrativo	
Stakeholder interni	X Altre istituzioni presenti nel Territorio Associazioni LGBTQI+, Tavoli interistituzionali coordinati dal Comune di Reggio Emilia e dal Comune di Modena al quale Unimore aderisce	<input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Altro [Specificare]	
Stakeholder esterni				
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG X Conferenza Studenti e Studentesse X Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Risorse Umane e Servizio Studenti e studentesse X Tavolo Associazioni LGBTQI+ Unimore	X Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla didattica <input type="checkbox"/> Altri (specificare)		
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Direzione Risorse Umane e Servizio Studenti e studentesse, Ufficio Formazione			
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	X Molto alta <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere	
Potenziati fattori di successo per questa azione				
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Ottobre 2021	Mese / anno di fine continua		
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Costo della produzione di materiale video comunicativo e informativo animato.	2023	2024	
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 8 ore personale esperto/a nella Carriera Alias per disegnare il modulo formativo e la comunicazione 1 ora per la videoregistrazione del materiale [si attende la realizzazione di una videopillola di circa 10 minuti]	2023 Monitoraggio da parte delle direzioni coinvolte della fruizione del modulo	2024 Monitoraggio da parte delle direzioni coinvolte della fruizione del modulo	

Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Numero fruitori/fruitori del modulo informativo		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Estensione a tutto il personale e alla componente studentesca della fruizione del modulo. Aumento inclusione personale e componente studentesca in transizione di genere		
Indicatore	Fruitori/Fruitori del modulo informativo		
Targets	<p>2022 Tutto il personale docente e il personale tecnico amministrativo coinvolto nella implementazione carriera alias per la componente studentesca, referenti Pari opportunità dei Dipartimenti, Diretrici e Direttori dei Dipartimenti, Presidente Conferenza Studenti e studentesse e Presidente Consulta personale tecnico amministrativo Realizzazione dei momenti formativi prevista entro Febbraio 2022 e resa disponibile online per essere fruita dal personale e dalla componente studentesca</p>	<p>2023 Personale docente in entrata e personale tecnico amministrativo</p>	<p>2024 Copertura del personale e della componente studentesca</p>

Azione 5	Formazione e Sensibilizzazione		
Breve descrizione dell'azione	Per conseguire l'obiettivo generale del Piano di Eguaglianza di genere risulta necessario promuovere all'interno dell'Ateneo una cultura dell'uguaglianza di genere attenta anche all'intersezionalità. L'azione 5 si propone appunto di realizzare seminari ed eventi di sensibilizzazione (anche utilizzando attività di gioco, proiezioni cinematografiche e azioni sceniche in collaborazione con le associazioni e istituzioni presenti nel territorio) e formazione per il personale ad ogni livello organizzativo e per la popolazione studentesca per raggiungere questo obiettivo.		
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 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 <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare 		
Obiettivi	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Raccolta dati X Sensibilizzazione X Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere X Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	X Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 X SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 X SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	- Necessità di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca - Necessità di rafforzare una cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'istituzione		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	X Componente studentesca <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)	X Personale di ricerca e docente. In particolare: <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	X Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione Stakeholders interni Stakeholders esterni	X CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti X Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input type="checkbox"/> Direzioni: [Specificare] <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) <input type="checkbox"/> Organizzazioni sindacali <input type="checkbox"/> Organizzazioni professionali <input type="checkbox"/> Media		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca X Altri (specificare): Ufficio Formazione
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	CUG, Ufficio Formazione		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	<input type="checkbox"/> Molto alta X Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere

Potenziali fattori di successo per questa azione	Supporto del top management, coordinamento con iniziative già esistenti		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Gennaio 2022		Mese / anno di fine Agosto 2024
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Costo produzione di materiale di formazione e informativo, organizzazione eventi e relatori esterni	2023 Costo produzione di materiale di formazione e informativo, organizzazione eventi e relatori esterni	2024 Costo produzione di materiale di formazione e informativo, organizzazione eventi e relatori esterni
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Personale accademico e PTA a supporto dell'evento	2023 Personale accademico e PTA a supporto dell'evento	2024 Personale accademico e PTA a supporto dell'evento
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2022 Spazi per eventi / dispositivi per registrazione / diretta streaming / materiali promozionali (locandine, leaflet, etc)	2023 Spazi per eventi / dispositivi per registrazione / diretta streaming / materiali promozionali (locandine, leaflet, etc)	2024 Spazi per eventi / dispositivi per registrazione / diretta streaming / materiali promozionali (locandine, leaflet, etc)
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Registrazioni eventi fruibili in modalità asincrona		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Nr di seminari ed eventi realizzati / Nr di partecipanti, disaggregati per tipologia e genere		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Maggiore consapevolezza della questione di genere e di pari opportunità		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Nr. seminari / eventi all'anno per personale e popolazione studentesca Nr. fruitori/fruitori Miglioramento Indicatori di impatto su consapevolezza della questione di genere e di pari opportunità		
Targets	2022 4 Seminari i seminari saranno calendarizzati in marzo 2022, luglio 2022 in corrispondenza con l'Equality Week, Settembre 2022 in corrispondenza con la Notte Europea della Ricerca e in Dicembre 2022 con restituzione risultati Bilancio di genere	2023 6 seminari	2024 8 seminari

Azione 6	Gender Procurement		
Breve descrizione dell'azione	Studio di fattibilità e implementazione misure di gender procurement Per conseguire l'obiettivo di incentivare il processo di raggiungimento dell'eguaglianza di genere anche al di fuori dell'Ateneo, l'azione 6 intende, dopo una fase di studio di fattibilità, introdurre premialità e/o prerequisiti nelle gare di appalto rispetto al livello di gender equality di fornitori/fornitrici.		
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/> 		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	X Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> ● Reclutamento ● Promozione ● Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: X Altri campi, specificare: Impatto sul contesto socio economico in termini di promozione di un ambiente inclusivo rispetto al genere	
Dimensioni di ben-essere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio X Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 XSDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 XSDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 XSDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 XSDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	<input type="checkbox"/> Componente studentesca X Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare)	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente In particolare: X Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca X Altri (specificare) Istituzioni che hanno già attuato gender procurement	
Responsabilità nell'implementazione	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	X Molto alta <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Presenza di expert* in Ateneo rispetto al gender procurement e diffusione della cultura del gender procurement in ambito europeo		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/02/2022		Mese / anno di fine continua
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Risorse interne		2023 Risorse interne
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 12 ore da parte del personale coinvolto nello studio di fattibilità e 10 ore per il disegno delle azioni di gender procurement da sviluppare stabilendo criteri per gare gender sensitive		2023 2024 Risorse interne
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Numero di gare attivate gender sensitive		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Aumento del numero di imprese fornitrici che rispettano i criteri gender sensitive indicati nelle gare		

Indicatore	gare gender sensitive		
Targets	2022 Sperimentazione nelle gare	2023 Estensione a tutte le gare e appalti dei criteri gender sensitive	2024 Estensione a tutte le gare e appalti dei criteri gender sensitive

Azione 7	Sensibilizzazione e formazione all'uso di un linguaggio non sessista		
Breve descrizione dell'azione	L'azione prevede l'attuazione di un programma di sensibilizzazione e formazione all'uso non sessista della lingua nella comunicazione accademica relativa alla ricerca, alla didattica e alle attività istituzionali con l'obiettivo di promuovere l'eguaglianza di genere e il rispetto delle diversità.		
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 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 X 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare 		
Obiettivi (un'azione potrebbe avere più obiettivi) che devono essere SMART: Specific; Measurable; Attainable; Realistic; Time-Related	<ul style="list-style-type: none"> x Capire l'organizzazione <ul style="list-style-type: none"> o Raccolta dati x Sensibilizzazione x Formazione di genere (e diversità) Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> o Reclutamento o Promozione o Riduzione turn-over x Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere x Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali x Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> o Politiche per l'uguaglianza di genere o Monitoraggio di genere o Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> o Ricerca o Insegnamento o Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> o Condizioni di lavoro flessibili o Doppia carriera o Cura e lavoro familiare o Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <ul style="list-style-type: none"> o Altri campi, specificare: 	
Dimensioni di ben-essere	<ul style="list-style-type: none"> x Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) X Ricerca X Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio X Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare) 		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 X <input type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 X <input type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Insufficiente rappresentazione della presenza e dei ruoli delle donne		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	<ul style="list-style-type: none"> x Componente studentesca <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) 	<ul style="list-style-type: none"> x Personale di ricerca e docente. In particolare: <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici 	<ul style="list-style-type: none"> x Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione Stakeholders interni Stakeholders esterni	<ul style="list-style-type: none"> x CUG Conferenza Studenti Consulta del Personale Tecnico Amministrativo Direzioni x Laboratorio Genere, Lingua Comunicazione_Digitale (GLIC_D) Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) Organizzazioni sindacali Organizzazioni professionali Media 	Commissione Didattica Conferenza Direttori Dipartimento Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Comunicazione Altri (specificare):	
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	Ufficio formazione; CUG; Ufficio Comunicazione		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	<ul style="list-style-type: none"> x Molto alta <input type="checkbox"/> Alta 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Possibilità di avvalersi di competenze interne per le attività di formazione.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/01/2022	Mese / anno di fine 31/12/2024	

Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Risorse Interne	2023 Risorse Interne	2024 Risorse Interne
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 20 ore personale docente esperto per la stesura del vademecum, 8 ore personale docente coinvolto nei corsi di formazione, 8 ore personale formato, e 10 ore per la realizzazione grafica del vademecum; 20 ore per il monitoraggio dei testi e del materiale visivo prodotto	2023 8 ore personale docente coinvolto nei corsi di formazione, 8 ore personale formato; 40 ore per il monitoraggio dei testi e del materiale visivo prodotto	2024 40 ore per il monitoraggio dei testi e del materiale visivo prodotto
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2022	2023	2024
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Vademecum contenente linee guida operative per un uso non sessista della lingua nella comunicazione Materiale didattico e formativo per l'applicazione delle linee guida		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Sostituzione dei titoli professionali di genere grammaticale maschili riferiti a donne con titoli di genere grammaticale femminile nella comunicazione istituzionale Redazione di un Vademecum		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Conclusione percorso attività formativa Percentuale di documenti, testi e siti istituzionali consistenti con le indicazioni		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Numero di testi sottoposti a drafting redazionale e/o riscrittura integrale Numero del personale TA e docente, e degli studenti che hanno concluso l'attività di formazione		
Targets	2022 Formazione di base per tutto il personale (tecnico amministrativo, docente e ricercatore, componente studentesca) Redazione di un vademecum con linee guida operative	2023 Formazione approfondita con esercitazione sui testi per -20 componenti del personale tecnico operativo operante nelle Unità di Staff e nelle Direzioni Operative del sistema direzionale dell'Ateneo 1-2 componenti del personale tecnico operativo operanti nelle Scuole, Facoltà, Dipartimenti dell'Ateneo 1-2 docenti afferenti a ciascuna Scuola, Facoltà, Dipartimento dell'Ateneo 1-2 rappresentanti degli studenti nei Consigli di Dipartimento, CdA, Senato e altro organi accademici	2024 Introduzione di nuove modalità redazionali -nei testi amministrativi dei settori interessati dell'Ateneo -nel materiale didattico e scientifico in uso a docenti e studenti -nella comunicazione esterna dell'Ateneo

Azione 8		Mentoring Trasformativo	
Breve descrizione dell'azione		Programma a supporto delle carriere e per una trasformazione della cultura dell'accademia	
Area (e) di impatto		1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti X 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>	
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)		<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati X Sensibilizzazione X Formazione di genere (e diversità) X Progressione e sviluppo della carriera X Reclutamento X Promozione X Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in X Ricerca X Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:
Dimensioni di ben-essere		<input checked="" type="checkbox"/> X Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input checked="" type="checkbox"/> X Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> X Lavoro <input checked="" type="checkbox"/> X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)	
SDG		<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG4 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> XSDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17	
Criticità oggetto dell'azione		Limitata consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca Ostacoli all'accesso e alla progressione nella carriera accademica	
A chi è destinata l'azione Stakeholders interni		<input type="checkbox"/> Componente studentesca <input checked="" type="checkbox"/> X Personale di ricerca e docente In particolare: RTDA-Assegnista di ricerca	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo
Stakeholder esterni		<input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel territorio <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Altro (specificare) <input checked="" type="checkbox"/> X Mentors
Coinvolgimento nell'implementazione		<input checked="" type="checkbox"/> X CUG X Mentoring Team <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> X Direzioni: Ricerca, Formazione	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Ricerca
Responsabilità tecnica nell'implementazione		Direzione Risorse Umane(Ufficio Formazione)/CUG/Delegata Pari Opportunità	
L'importanza dell'azione per la tua istituzione		<input checked="" type="checkbox"/> X Molto alta <input type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione		Presenza di un network per la valorizzazione della dimensione di genere nell'università e nella ricerca con il quale condividere l'azione	
Periodo di attuazione previsto		Mese / anno di inizio 01/04/2022	Mese / anno di fine 31/12/2024
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione		2022 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)	2023 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione		2022 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 1 risorsa organizzativa 5 mesi	2024 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 1 risorsa organizzativa 5 mesi 10 mesi per 20 mentors

	5 mesi per 10 mentors 5 mesi per 10 mentee	7 mesi per 15 mentee	10 mesi per 20 mentee
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella ricerca e nell'accademia		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Riduzione dei valori del Glass door index di Ateneo		
Indicatore	Indice consapevolezza sulla dimensione di genere (indicatore in corso di costruzione) Crescita valore Glass Door Index		
Targets	2022	2023	2024
Glass Door Index	0	+0-1%	+ [2%-5%]

Riferimenti bibliografici

<http://www.og.unina.it/aree-di-ricerca/carriere-scientifiche/>

Picardi, Ilenia (2020): La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica, Milano, Angeli.

Picardi, Ilenia (2019): The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment", Social Sciences, 8 (5), p.160.

Picardi, Ilenia; Agodi, Maria Carmela (2020): Gender perspective in mentoring relationships: a case study of GENOVATE@UNINA, Ch.10 in Lawton Smith, H., Henry, C., Etkowitz, H. and Poulouvassilis, H. (2020) Gender, Science and Innovation New Perspectives, Cheltenham, UK, Edward Elgar, pp.189-214.

Università di Napoli Federico II - Progetto Mentoring Athena

Azione 9		Modulo Formativo Gender Equity	
Breve descrizione dell'azione	Predisposizione di un modulo formativo su gender equity obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti organi accademici, responsabili direzioni e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/dottorande		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti X 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input checked="" type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di benessere	<input checked="" type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input checked="" type="checkbox"/> SDG4 <input checked="" type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	<input checked="" type="checkbox"/> Componente studentesca obbligatorio componenti organi accademici, e presidenti Conferenza Studenti e studentesse, e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/dottorande	<input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente [obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti Commissione paritetiche, Delegato/a Pari Opportunità, Referenti Pari Opportunità Dipartimentali, componenti organi accademici, componenti CUG]	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo [Obbligatorio componenti organi accademici, responsabili direzioni, componenti CUG]
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direzioni Risorse Umane, Formazione	<input checked="" type="checkbox"/> Commissione Didattica <input checked="" type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input checked="" type="checkbox"/> Delegato alla Didattica <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input type="checkbox"/> Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Direzione Risorse Umane, Ufficio Formazione		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione			
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 02/02/2022	Azione continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Realizzazione moduli formativi COSTO di videoregistrazione e produzione MOOC su gender equity e sistema per monitoraggio partecipanti e valutazione di	2023	2024

	impatto.		
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	<p>2022</p> <p>Almeno 20 ore da parte di esperti/e su gender equity dell'Ateneo per il disegno del modulo formativo.</p> <p>Almeno 12 ore personale informatico per il supporto e produzione MOOC.</p> <p>8 ore complessive di videoregistrazioni da parte di personale esperto/a in studi di genere</p> <p>Almeno 10 ore da parte dell'Area Comunicazione per approntare comunicati per diffondere la presenza del modulo formativo dedicato</p>	<p>2023</p> <p>Almeno 20 ore da parte di personale informatico preposto al supporto/monitoraggio somministrazione corso e misura indicatori di valutazione</p> <p>Almeno 20 ore da parte di personale esperto/a nella valutazione di impatto</p>	<p>2024</p> <p>Almeno 20 ore da parte di personale informatico preposto al supporto/monitoraggio somministrazione corso e misura indicatori di valutazione</p> <p>Almeno 20 ore da parte di personale esperto/a nella valutazione di impatto</p>
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	<p>Effetti a breve termine: Predisposizione di un modulo formativo di 8 ore pari a 3 cfu e elaborazione di videopillole fruibili a distanza.</p> <p>Elaborazione di un sistema di indicatori per la valutazione di impatto del modulo formativo.</p>		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	<p>Effetti a medio termine: Accresciuta consapevolezza da parte dei/delle partecipanti da valutare attraverso un questionario finale. Misurazione partecipanti al modulo formativo e valutazione di impatto del corso.</p>		
Indicatore	<p>Presenza del modulo formativo. Numero fruitori, Analisi di impatto</p>		
Targets	<p>2022: Predisposizione del Modulo Formativo e degli indicatori di impatto.</p>	<p>2023: Partecipazione delle categorie indicate per la frequenza obbligatoria, monitoraggio e valutazione di impatto.</p>	<p>2024: Partecipazione delle categorie indicate per la frequenza obbligatoria, monitoraggio e valutazione di impatto.</p>

Azione 10	Monitoraggio equilibrio di genere eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano i target fissati		
Breve descrizione dell'azione	Monitoraggio equilibrio di genere nei panel eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano o superano i target fissati		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti X 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input checked="" type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 <input checked="" type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Difficoltà nella copertura di tutti gli eventi nel monitoraggio.		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	<input type="checkbox"/> Componente studentesca <input checked="" type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) Enti e associazioni che richiedono patrocinio o co-organizzazione eventi	<input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Area Comunicazione	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input checked="" type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input checked="" type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Delegato alla Comunicazione <input type="checkbox"/> Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Comunicazione		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione			

Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Ottobre 2021		Mese / anno di fine continua
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Ore personale Area Comunicazione e Referenti PO Dipartimenti per il monitoraggio della composizione di genere degli eventi scientifici	2023 Ore personale Area Comunicazione e Referenti PO Dipartimenti per il monitoraggio della composizione di genere degli eventi scientifici	2024 Ore personale Area Comunicazione e Referenti PO Dipartimenti per il monitoraggio della composizione di genere degli eventi scientifici
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Maggiore equilibrio di genere nella composizione del panel di esperti ed esperte negli eventi scientifici Non concessione di patrocinio per eventi in cui non si ha il rispetto delle linee guida		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Maggiore equilibrio di genere nella composizione del panel di esperti ed esperte negli eventi scientifici Non concessione di patrocinio per eventi in cui non si ha il rispetto delle linee guida		
Indicatore	Numero di eventi monitorati e incidenza degli eventi che rispettano equilibrio di genere		
Targets	2022 Monitoraggio di tutti gli eventi Unimore e loro conformità alla presenza di almeno il 5% del genere sottorappresentato	2023 Monitoraggio di tutti gli eventi Unimore e loro conformità alla presenza di almeno il 10% del genere sottorappresentato	2024 Monitoraggio di tutti gli eventi Unimore e loro conformità alla presenza di almeno il 15% del genere sottorappresentato

Azione 11		Orientamento e sensibilizzazione	
Breve descrizione dell'azione	Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere nell'accesso ai corsi di studio, con particolare attenzione ai role model e alla produzione di materiale informativo		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Sensibilizzazione territorio e contrasto agli stereotipi di genere X		
Campi d'azione	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati X Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	X Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 X SDG4 XSDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	X Componente studentesca X Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) Istituti Superiori, Ufficio Provinciale e Regionale scolastico, Assessorati Pari Opportunità, Consigliere di Parità, Commissione Pari Opportunità Comitato Unitario delle Professioni	X Personale di ricerca e docente In particolare: <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	X Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: Direzione servizio studenti e studentesse, personale coinvolto nell'orientamento <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: [Specificare] Ufficio Orientamento; Direzione Servizi agli studenti X Games Science Research Center	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegata Didattica X Delegata Orientamento X Delegati alla Terza Missione <input type="checkbox"/> Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	CUG, Ufficio Terza Missione		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta X Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Esistenza di un Ufficio di Orientamento e personale dedicato all'orientamento specializzato, contatti Istituti Scolastici Superiori, Esperienza in Attività di Terza Missione volte al contrasto agli stereotipi di genere, Prodotti e progetti di ricerca dedicati al contrasto degli Stereotipi di genere, dati sulla distribuzione di studenti e studentesse nei corsi di studio.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Ottobre 2021	Mese / anno di fine continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Ore di attività personale Ufficio Orientamento per la predisposizione di materiali per l'orientamento volti al contrasto degli stereotipi di genere	2023 Ore di attività personale Ufficio Orientamento per il coordinamento delle azioni	2024 Ore di attività personale Ufficio Orientamento per il coordinamento e monitoraggio

	Coinvolgimento del personale docente/ricercatore e della componente studentesca negli incontri di orientamento	di orientamento Coinvolgimento del personale docente/ricercatore e della componente studentesca negli incontri di orientamento	delle azioni di orientamento Coinvolgimento del personale docente/ricercatore e della componente studentesca negli incontri di orientamento
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Attuazione di incontri di orientamento in cui si pone attenzione al contrasto agli stereotipi di genere nella scelta del percorso universitario		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Riduzione prevalenza di genere nei corsi di studio		
Indicatore	Numero incontri di orientamento che includono contrasto a stereotipi di genere/role model e composizione di genere dei corsi di studio/tasso di femminilizzazione e mascolinizzazione dei corsi di studio		
Targets	2022 Numero interventi nelle scuole superiori e attività negli eventi di orientamento volti al contrasto stereotipi di genere. Si propone la restituzione nelle scuole in marzo, maggio e novembre.	2023 Numero interventi nelle scuole superiori e attività negli eventi di orientamento volti al contrasto stereotipi di genere. Aumento dell'1% delle studentesse iscritte ai corsi sottorappresentati dal genere femminile	2024 Numero interventi nelle scuole superiori e attività negli eventi di orientamento volti al contrasto stereotipi di genere. Aumento del 3% delle studentesse iscritte ai corsi sottorappresentati dal genere femminile Aumento dell'1% degli studenti iscritti ai corsi sottorappresentati dal genere maschile

Azione 12	Premialità studentesse area STEM		
Breve descrizione dell'azione	Realizzazione di un sistema di incentivi per studentesse in corsi di laurea di area STEM		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare X – Equilibrio di genere in corsi di studi di area STEM		
Obiettivi	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <ul style="list-style-type: none"> ● Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> X Reclutamento <ul style="list-style-type: none"> ○ Promozione ○ Riduzione turn-over <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> ● Politiche per l'uguaglianza di genere ● Monitoraggio di genere ● Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> ● Ricerca ● Insegnamento ● Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> ● Condizioni di lavoro flessibili ● Doppia carriera ● Cura e lavoro familiare ● Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: X Altri campi, specificare: Reclutamento studentesse in area STEM	
Dimensioni di ben-essere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 X <input checked="" type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 X <input type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	X Componente studentesca <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente. In particolare: <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione Stakeholders interni Stakeholders esterni	<input type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Servizi agli Studenti <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) <input type="checkbox"/> Organizzazioni sindacali <input type="checkbox"/> Organizzazioni professionali <input type="checkbox"/> Media		X Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input type="checkbox"/> Altri (specificare)
Responsabilità nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	Direzione Servizi agli Studenti, Delegato alla Didattica		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	<input type="checkbox"/> Molto alta X Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Supporto del top management, comunicazione efficace, attuazione progetti con istituti superiori sia specifici sul gap di genere nelle aree STEM che di contrasto agli stereotipi di genere posti in essere nei territori.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Aprile 2022	Mese / anno di fine Agosto 2024	

Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 2.500,00 euro (riduzione o rimborso del pagamento dei contributi pari a 500,00 €, da assegnare alla migliore studentessa risultata idonea nella graduatoria per ciascun anno di corso di laurea Triennale e Magistrale nei corsi identificati come STEM - eventualmente con divario di genere (meno del 30% – 25% di donne)	2023 3.000,00 euro	2024 3.500,00 euro
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Ore ** direzione studenti per la stesura del bando e il monitoraggio della procedura. Ore ** per la comunicazione e per organizzazione evento consegna dei premi	2023 Ore ** direzione studenti per la stesura del bando e il monitoraggio della procedura. Ore ** per la comunicazione e per organizzazione evento consegna dei premi	2024 Ore ** direzione studenti per la stesura del bando e il monitoraggio della procedura. Ore ** per la comunicazione e per organizzazione evento consegna dei premi
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2022	2023	2024
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	premierità assegnate		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Fruizione di incentivi da parte di studentesse in area STEM e, a partire dall'anno accademico 2023/2024 aree che vedono sottorappresentata la componente maschile incentivi rivolti a studenti.		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Aumento percentuale di studentesse iscritte a corsi di laurea in area STEM		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Nr. studentesse che usufruiscono dell'incentivo Nr iscritte a corsi di laurea in area STEM Nr di iscritti a corsi di laurea che vedono sottorappresentata la componente maschile		
Targets	2022 Incremento percentuale rispetto alla media del triennio precedente numero premi assegnati Iniziativa assegnazione premi riferita all'a.a. 2021-2022 in dicembre 2022	2023 Incremento percentuale rispetto alla media del triennio precedente numero di premi assegnati	2024 Incremento percentuale rispetto alla media del triennio precedente numero premi assegnati

Azione 13	Premio di laurea su eguaglianza di genere e pari opportunità		
Breve descrizione dell'azione	Attivazione di un premio di laurea annuale sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input checked="" type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere <input checked="" type="checkbox"/> 7. Altro Specificare X - Creazione di una cultura di eguaglianza di genere nell'organizzazione		
Obiettivi	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> Politiche per l'uguaglianza di genere Monitoraggio di genere Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input checked="" type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> Condizioni di lavoro flessibili Doppia carriera Cura e lavoro familiare Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	<input checked="" type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro <input type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 <input checked="" type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	- Necessità di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca - Necessità di rafforzare una cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'istituzione		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	<input checked="" type="checkbox"/> Componente studentesca <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente. In particolare: <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione Stakeholders interni Stakeholders esterni	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direzioni: Servizi agli Studenti <input type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) <input type="checkbox"/> Organizzazioni sindacali <input type="checkbox"/> Organizzazioni professionali <input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input type="checkbox"/> Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	CUG, Direzione Servizi agli Studenti		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Supporto del Top Management, Coinvolgimento dei referenti per la comunicazione e dei Presidenti dei Corsi di Studi		

Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio		Mese / anno di fine
	Settembre 2021		Agosto 2024
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 500,00 euro - fondo CUG	2023 500,00 euro - fondo CUG	2024 500,00 euro - fondo CUG
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Impegno della Commissione Giudicatrice	2023 Impegno della Commissione Giudicatrice	2024 Impegno della Commissione Giudicatrice
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2022	2023	2024
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Tesi premiate		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Istituzione ed erogazione del premio		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Maggiore consapevolezza della questione di genere e delle pari opportunità		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Nr. Premi di laurea Nr. domande (tesi sottomesse per la valutazione)		
Targets	2022 1 premio > 3 domande Consegna del premio prevista Dicembre 2022	2023 1 premio > 5 domande	2024 1 premio > 5 domande

Azione 14		Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca	
Breve descrizione dell'azione	Attivazione di un servizio di ascolto psicologico e counseling per studenti e studentesse dell'Ateneo. Il servizio prevederà un primo colloquio conoscitivo, volto ad approfondire i motivi della richiesta di sostegno ed individuare il servizio adeguato alle necessità del/la richiedente, ed una eventuale serie di incontri successivi, fino ad un massimo di 3. L'attivazione del servizio consentirà, come indicato nel Piano strategico di Ateneo 2020-2025, di raggiungere un miglioramento del benessere della componente studentesca e dell'ambiente di apprendimento.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Obiettivi	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> Politiche per l'uguaglianza di genere Monitoraggio di genere Organi decisionali equilibrati in termini di genere 	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in Ricerca Insegnamento Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata Condizioni di lavoro flessibili Doppia carriera Cura e lavoro familiare Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input checked="" type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 x <input type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input type="checkbox"/> SDG10 <input type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Si avverte un diffuso bisogno del servizio da parte della componente studentesca.		
A chi è destinata l'azione	<input checked="" type="checkbox"/> Componente studentesca	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente. In particolare:	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:
Stakeholder interni			
Stakeholder esterni	<input checked="" type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio AUSL <input type="checkbox"/> Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)	<input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input checked="" type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direzione Servizi agli Studenti <input checked="" type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio – Dipartimenti della Salute pubblica, Azienda Unità Sanitaria Locale	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Responsabile Sportello di Ascolto <input checked="" type="checkbox"/> Delegato per la Disabilità e i DSA <input checked="" type="checkbox"/> Commissione Benessere Organizzativo <input checked="" type="checkbox"/> Responsabili Servizio di Sostegno Psicologico del corso di laurea in Scienze e Tecniche Psicologiche <input checked="" type="checkbox"/> Referenti Counseling Dipartimento di Economia Marco Biagi	
Stakeholders interni			
Stakeholders esterni			
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	Direzione Servizi agli Studenti		

L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	X Molto alta <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Sostegno del top management, coinvolgimento di risorse interne (personale specializzato con competenze di psicologia generale, psicologia clinica, psicologia sociale, etc), collaborazione con Istituzioni del Territorio		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Settembre 2021	Mese / anno di fine Agosto 2024	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 Risorse finanziarie per contratti a personale esterno a integrazione delle risorse interne per garantire il servizio al numero di studentesse e studenti target per l'anno	2023 Risorse finanziarie per contratti a personale esterno a integrazione delle risorse interne per garantire il servizio al numero di studentesse e studenti target per l'anno	2024 Risorse finanziarie per contratti a personale esterno a integrazione delle risorse interne per garantire il servizio al numero di studentesse e studenti target per l'anno
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Ore risorse interne con competenze adeguate (ipotesi 2022 - 250 ore per servizio a 100 studentesse/studenti)	2023 Ore risorse interne con competenze adeguate	2024 Ore risorse interne con competenze adeguate
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2022 Spazi adeguati per poter svolgere gli incontri	2023 Spazi adeguati per poter svolgere gli incontri	2024 Spazi adeguati per poter svolgere gli incontri
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)			
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Attivazione del Servizio di Aiuto Psicologico per studenti e studentesse		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Aumento del numero di studenti e studentesse presi/e in carico per ogni anno		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Numero di studenti e studentesse presi/e in carico dal Servizio di Aiuto Psicologico Numero di incontri realizzati (primo incontro conoscitivo e successivi)		
Targets	2022 Attivazione del servizio per prendere in carico fino a 100 utenti. Si intende istituire lo Sportello entro marzo 2022 la sua attività continuerà con un crescente coinvolgimento di studenti e studentesse nel periodo successivo.	2023 Estensione del servizio ad un numero di utenti superiore rispetto all'anno precedente	2024 Estensione del servizio ad un numero di utenti superiore rispetto all'anno precedente

Azione 15	UNICORE Borsa di studio riservata a studentessa rifugiata				
Breve descrizione dell'azione	Borsa di studio destinata, nell'ambito del programma UNICORE, a studentessa rifugiata con l'obiettivo di migliorare l'inclusività nell'accesso allo studio con particolare attenzione a componenti della popolazione più probabilmente soggette a disuguaglianza nell'accesso all'istruzione terziaria.				
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Altro Specificare <input type="checkbox"/> 				
Campi d'azione	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare: </td> </tr> </table>			<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:
<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:				
Criticità oggetto dell'azione	Individuazione di studentesse nelle aree in cui il progetto è presente e pubblicizzazione del bando				
A chi è destinata l'azione	<input checked="" type="checkbox"/> Componente studentesca	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo		
Coinvolgimento nell'implementazione	<input type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direzione Servizi agli studenti <input checked="" type="checkbox"/> Ufficio Relazioni internazionali <input checked="" type="checkbox"/> Presidente CdS presso il quale verrà previsto posto riservato <input checked="" type="checkbox"/> Segreteria didattica CdS presso il quale verrà previsto posto riservato	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> Delegata del Rettore per le Pari Opportunità <input checked="" type="checkbox"/> Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Associazioni e istituzioni locali, UNHCR, Caritas Nazionale, MAECI			
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Relazioni Internazionali				
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere		
Potenziali fattori di successo per questa azione	Partecipazione Unimore a Unimore 3.0, contatti con cooperazione internazionale e istituzioni internazionali				
Periodo di attuazione previsto	Ottobre 2021	Aprile 2022 per bando, anni successivi per accoglienza studentessa rifugiata			
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 € 5.400	2023 € 5.400	2024 € 5.400		
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone	2023 Ore di lavoro personale per supportare il percorso e mantenere il contatto con le associazioni e istituzioni	2024 Ore di lavoro personale per supportare il percorso e mantenere il contatto con le associazioni e istituzioni		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Studentessa ammessa a Unimore				
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Studentessa ammessa Unimore				
Indicatore	Descrizione indicatore: bando e studentessa beneficiaria della borsa				
Targets	2022 Bando e contatti con network per la sua diffusione/selezione	2023 1 studentessa frequentante corso Unimore	2024 1 studentessa frequentante corso Unimore		

Azione 16	Unimore contro la violenza di genere		
Breve descrizione dell'azione	Partecipazione Unimore a tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere coordinato dalla Prefettura di Modena. Attività di sensibilizzazione sul tema rivolte sia all'Ateneo che al territorio in collaborazione con le altre componenti del tavolo. Attività di analisi sui costi della violenza e le politiche per il suo contrasto e prevenzione in collaborazione con altre istituzioni del territorio. Questa azione contribuirà a raggiungere l'obiettivo del contrasto alla violenza di genere e della sua prevenzione in rete con le associazioni e le istituzioni presenti nel territorio.		
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X 6. Altro Specificare <input type="checkbox"/> 		
Campi d'azione	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input checked="" type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Criticità oggetto dell'azione	Coordinamento attività di ricerca e interazione con stakeholders		
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input type="checkbox"/> Direzione Servizi agli studenti <input type="checkbox"/> Ufficio Relazioni internazionali	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> Delegata del Rettore per le Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Associazioni e istituzioni locali, partner tavolo istituzionale violenza di genere, AUSL	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CUG		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Partecipazione Unimore a tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere istituito per la prima volta in Italia nel 2007. Network con associazioni e istituzioni nel territorio sul tema. Presenza di esperte in Unimore sulla violenza di genere.		
Periodo di attuazione previsto	Settembre 2021	continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente Unimore nel tavolo e da parte delle esperte	2023 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente Unimore nel tavolo e da parte delle esperte	2024 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente Unimore nel tavolo e da parte delle esperte

Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Report su costi violenza di genere (2023)		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Sensibilizzazione Unimore e territorio sulla prevenzione e contrasto violenza di genere		
Indicatore	Numero riunioni del Tavolo Numero di azioni di sensibilizzazione sul tema al quale prende parte personale Unimore Report valutazione costi della violenza di genere		
Targets	<p>2022</p> <p>Pur essendo continua l'attività di coinvolgimento di Unimore contro la violenza di genere sia in attività di ricerca che di terza missione la partecipazione al tavolo vedrà almeno:</p> <p>2 riunioni alle quali personale Unimore prenderà parte 2 eventi nei quali personale Unimore verrà coinvolto</p> <p>Si ipotizza che le riunioni del tavolo avverranno e gli eventi avverranno nei mesi di marzo e novembre.</p>	<p>2023</p> <p>4 riunioni alle quali personale Unimore prenderà parte 4 eventi nei quali personale Unimore verrà coinvolto Report su costi violenza</p>	<p>2024</p> <p>4 riunioni alle quali personale Unimore prenderà parte 4 eventi nei quali personale Unimore verrà coinvolto</p>

Azione 17		Welfare aziendale	
Breve descrizione dell'azione	Studio di fattibilità sull'offerta di servizi e la stipula di convenzioni con strutture esistenti sul territorio per facilitare conciliazione dell'attività di studio o lavorativa con il carico di lavoro di cura favorendo al contempo l'eguaglianza di genere. Lo studio intende inizialmente raccogliere dati sui bisogni di cura esistenti (verso bambini/bambine, persone anziane, disabili, non autosufficienti) e le preferenze verso possibili strategie da porre in essere come Ateneo in collaborazione con la rete degli attori presenti a livello locale per migliorare l'equilibrio vita personale/famigliare e lavoro/studio. Si intende svolgere un'analisi quali-quantitativa e elaborare i risultati per informare l'Ateneo e predisporre azioni da porre in essere disegnando impatto valutativo. Fra le possibili azioni la stipula di convenzioni con le strutture presenti nei territori per la cura di bambini e bambine anche nel periodo estivo, l'installazione di fasciatoi e/o spazi per l'allattamento in aree idonee all'interno dei dipartimenti dell'Ateneo. L'Amministrazione potrebbe promuovere e supportare iniziative, progetti e servizi per il sostegno di personale e componente studentesca dell'Ateneo in condizioni di disabilità, secondo quanto espresso nella contrattazione collettiva nazionale (CCNL – Art. 60 c. 5 "Le amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici"), nonché nella contrattazione decentrata. Si intende inoltre diffondere informazione sulle misure di conciliazione attualmente esistenti (congedi di maternità e di paternità, congedi parentali, possibilità per gli student* di vedere riconosciuta con lo status di student* lavorator* l'assistenza a familiari non autosufficienti...).		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Ben-essere <input checked="" type="checkbox"/> 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Riduzione turn-over <input checked="" type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input checked="" type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)	<input type="checkbox"/> Gender Budgeting <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:
Dimensioni di benessere	<input type="checkbox"/> Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) <input type="checkbox"/> Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) <input checked="" type="checkbox"/> Vivere una vita sana <input type="checkbox"/> Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile <input type="checkbox"/> Muoversi nel territorio <input type="checkbox"/> Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa <input checked="" type="checkbox"/> Prendersi cura <input type="checkbox"/> Godere della bellezza e della cultura <input type="checkbox"/> Altro (Specificare)		
SDG	<input type="checkbox"/> SDG1 <input type="checkbox"/> SDG2 <input type="checkbox"/> SDG3 <input type="checkbox"/> SDG4 <input checked="" type="checkbox"/> SDG5 <input type="checkbox"/> SDG6 <input type="checkbox"/> SDG7 <input checked="" type="checkbox"/> SDG8 <input type="checkbox"/> SDG9 <input checked="" type="checkbox"/> SDG10 <input checked="" type="checkbox"/> SDG11 <input type="checkbox"/> SDG12 <input type="checkbox"/> SDG13 <input type="checkbox"/> SDG14 <input type="checkbox"/> SDG15 <input type="checkbox"/> SDG16 <input type="checkbox"/> SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Possibile scarsa partecipazione all'indagine e/o difficoltà nella disseminazione del materiale informativo.		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	<input checked="" type="checkbox"/> Componente studentesca <input checked="" type="checkbox"/> Altre istituzioni presenti nel Territorio Comuni e Terzo Settore attivi nei servizi di cura.	<input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente In particolare: <input type="checkbox"/> Imprese fornitrici	<input checked="" type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: <input type="checkbox"/> Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	<input checked="" type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Direzioni Personale e Direzione Servizi Studenti e Ufficio Comunicazione <input checked="" type="checkbox"/> Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca <input type="checkbox"/> Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Relazioni Sindacali		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Rapporti con il territorio; presenza nei territori sede dell'Ateneo di servizi per la cura all'infanzia e di un network attivabile per l'offerta di servizi e il supporto nell'implementazione delle strategie definite in seguito allo studio di fattibilità.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Ottobre 2021	Mese / anno di fine Continuativa: l'azione è pluriennale	
Risorse finanziarie	2022	2023	2024

necessarie per l'implementazione	Elaborazione strumenti di indagine quali-quantitativa. Somministrazione del questionario online e analisi qualitative. Studio di fattibilità, sulla base delle risultanze del questionario, in merito alle azioni da attuare. Definizione azioni e disegno di un sistema di indicatori per studiare l'impatto sulle dimensioni di benessere. Elaborazione materiale informativo sull'indagine avviata e sulle azioni già esistenti.	Implementazione Azioni	Implementazione Azioni
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 Dedicate due unità di personale dell'Ufficio Relazioni Sindacali per circa 72 ore di lavoro più le ore di riunione dedicate a questa azione da parte del comitato tecnico operativo 100 ore di attività di due esperte nella validazione degli strumenti di indagine, conduzione ricerca qualitativa e per il disegno valutativo delle azioni scelte. 20 ore di attività personale Ufficio Comunicazione per elaborazione materiale informativo.	2023 Ore di lavoro delle unità in servizio presso l'ufficio relazioni sindacali e esperte per il monitoraggio delle azioni implementate. Costo azioni di welfare aziendale	2024 Ore di lavoro delle unità in servizio presso l'ufficio relazioni sindacali e esperte per il monitoraggio delle azioni implementate. Costo azioni di welfare aziendale
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Somministrazione del questionario al PTA Docenti e Studente, proposta e realizzazione azioni di welfare aziendale. Miglioramento benessere e equità di genere nell'Ateneo. Elaborazione delle risultanze del questionario, e dell'indagine qualitativa. Disegno impatto ed analisi fattibilità convenzioni entro anno 2022		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Implementazione azioni 2023-2024		
Indicatore	Elaborazione delle risultanze del questionario ed analisi fattibilità azioni. Indicatori specifici relativi alle azioni individuate e al loro impatto sulle dimensioni di benessere.		
Targets	2022 Elaborazione strumento indagine e delle risultanze del questionario ed analisi fattibilità azioni. Sistema di indicatori per la valutazione e il monitoraggio delle azioni. Marzo 2022	2023 Numero azioni realizzate. Targets individuati nel 2022.	2024 Numero Azioni realizzate.Targets individuati nel 2022.

Azione 18		Composizione commissioni di concorso		
Breve descrizione dell'azione	Monitoraggio composizione di genere commissioni di concorso e linee guida per la composizione delle commissioni di concorso			
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali X 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Altro Specificare <input type="checkbox"/>			
Campi d'azione	<input checked="" type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input checked="" type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input checked="" type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input checked="" type="checkbox"/> Governance istituzionale <input checked="" type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input checked="" type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input checked="" type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro <input type="checkbox"/> Gender Budgeting <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:		
Criticità oggetto dell'azione	Difficoltà nell'individuazione di componenti donne in alcuni settori scientifici disciplinari in cui sono fortemente sottorappresentate			
A chi è destinata l'azione	<input type="checkbox"/> Componente studentesca	<input checked="" type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo	
Coinvolgimento nell'implementazione	<input type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento		
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio selezione e sviluppo risorse umane			
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere	
Potenziali fattori di successo per questa azione	Presenza di un primo monitoraggio sulla composizione di genere commissioni di concorso			
Periodo di attuazione previsto	Gennaio 2022		continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024	
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 ore di lavoro personale amministrativo dedicato al reperimento dei dati Ore di lavoro personale dedicato a elaborazione linee guida	2023 ore di lavoro personale amministrativo dedicato al monitoraggio delle commissioni di concorso	2024 ore di lavoro personale amministrativo dedicato al monitoraggio delle commissioni di concorso	
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Composizione equilibrata delle commissioni di concorso rispetto al genere			
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Composizione equilibrata delle commissioni di concorso rispetto al genere			
Indicatore	Numero di commissioni di concorso che rispettano almeno 1/3 dei componenti al genere femminile Elaborazione linee guida			
Targets	2022 Completamento monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso per ruolo e settore scientifico e disciplinare Produzione linee guida per una equilibrata composizione di genere nelle commissioni di concorso	2023 Implementazione linee guida 100% commissioni di concorso che rispettano almeno 1/3 presenza donne	2024 Implementazione linee guida 100% commissioni di concorso che rispettano almeno 1/3 presenza donne E aumento presenza donne nelle commissioni di concorso	

Azione 19		Incentivo per la progressione femminile nelle carriere	
Breve descrizione dell'azione	Misura per incentivare la riduzione del soffitto di cristallo consistente nel destinare una quota premiale di punti organico ministeriali, attraverso un algoritmo commisurato alle caratteristiche dell'ateneo, dei singoli dipartimenti alle progressioni di carriera sulla prima fascia a quei dipartimenti che abbiano un <i>glass ceiling index</i> vicino a 1 o in decrescita significativa nel triennio precedente.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali X 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Benessere <input type="checkbox"/> 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione	X Progressione e sviluppo della carriera X Promozione		
Criticità oggetto dell'azione	- Asimmetria di genere nelle posizioni apicali		
A chi è destinata l'azione	<input type="checkbox"/> Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare: PA	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	<input type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Mentoring Team <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Ricerca, Formazione		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica X Conferenza Direttori Dipartimento <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Ricerca X Ufficio Statistico/Elaborazione dati
Responsabilità nell'implementazione	Rettore, Direzioni Dipartimenti		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	X Molto alta X Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	- Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico; - Riduzione delle asimmetrie di genere nella progressione di carriera; - Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca;		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 1/01/2022		Mese / anno di fine 31/12/2024
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO	2023 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO	2024 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 1 risorsa organizzativa per 2 settimane	2023 1 risorsa organizzativa per 2 settimane	2024 1 risorsa organizzativa per 2 settimane
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Maggiore consapevolezza sul tema della disparità di genere nelle progressioni di carriera.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Riduzione dei valori del <i>Glass ceiling index</i> (GCI) ³ dei dipartimenti e dell'ateneo.		
Indicatore	Valore assoluto del GCI dipartimentale e di ateneo nel triennio precedente all'inizio dell'azione. Diminuzione di almeno il 10% nel periodo di applicazione dell'azione o valore del glass GCI che non si discosti di oltre il 10% da 1.		
Targets	2022	2023	2024
Glass Ceiling Index	-1%	- 5%	- 10%

³ Il GCI si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e la percentuale di donne nella prima fascia. Un indice superiore ad uno mostra appunto l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica. Nel caso di Unimore, a fine 2019, l'indice denota l'esistenza del soffitto di vetro nella carriera accademica, è infatti pari a 1,44 inferiore alla media nazionale (1,55).

Azione 20	Analisi di contesto		
Breve descrizione dell'azione	Analisi di contesto sulla base di dati di fonte amministrativa e indagini ad hoc condotte sul personale e sulla componente studentesca disaggregando i dati in base al genere e con attenzione all'intersezionalità (con riferimento ad esempio alla disabilità o presenza di disturbi specifici dell'apprendimento o alla provenienza da altri paesi). Misurazione sintetica dell'equità di genere di Unimore (misurazione IDEM index per università e enti di ricerca). Nell'analisi di contesto l'Ufficio Ricerca Nazionale e Internazionale con l'attivazione della rete di referenti Pari Opportunità nei dipartimenti coordinata dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità continuerà l'analisi sui progetti di ricerca presenti in Ateneo aventi un impatto in termini di equità di genere. Particolare attenzione verrà posta nella diffusione di informazione sull'esistenza di bandi relativi a progetti di ricerca su uguaglianza di genere e pari opportunità. L'analisi di contesto su indicatori specifici individuati nelle singole azioni del GEP supporterà la valutazione delle azioni del GEP nel periodo novembre/dicembre di ogni anno.		
Area (e) di impatto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <input type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Benessere <input type="checkbox"/> 7. Analisi del contesto X 		
Campi d'azione	X Capire l'organizzazione X Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro <input type="checkbox"/> Gender Budgeting <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
Criticità oggetto dell'azione	Porre in essere un processo continuo di raccolta dei dati e di misurazione indicatori previsti nei GEP coordinamento con le diverse aree Unimore dedicate alla raccolta dati.		
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare: PA	X Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG <input type="checkbox"/> Mentoring Team <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Ricerca, Formazione, Personale		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità <input type="checkbox"/> Delegato alla Ricerca X Ufficio Statistico/Elaborazione dati X IDEM
Responsabilità nell'implementazione	Ufficio Statistico/Elaborazione Dati		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input type="checkbox"/> Molto alta X Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Disponibilità di dati di fonte amministrativa e microdati (raccolti dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane che ha proposto le indagini su personale e componente studentesca) necessari a svolgere l'indagine. Disponibilità espressa da start up IDEM a fornire a titolo gratuito la valutazione dell'indice sintetico per la misurazione dell'equità di genere.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 1/01/2022		Mese / anno di fine L'analisi di contesto si rinnoverà ogni anno per fornire gli indicatori necessari al monitoraggio e alla pianificazione di nuove azioni
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2022	2023	2024
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2022 1 risorsa interna per elaborazione dati e raccolta dati amministrativi per 3 settimane	2023 1 risorsa interna per elaborazione dati e raccolta dati amministrativi per 3 settimane	2024 1 risorsa interna per elaborazione dati e raccolta dati amministrativi per 3 settimane

Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Misurazione contesto Unimore in una prospettiva di genere e attenzione all'intersezionalità.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Fonti informative utilizzabili per il disegno di nuove azioni nel GEP e per l'analisi di gender auditing e gender budgeting		
Indicatore	Elaborazione dell'IDEM index per Unimore e di report sintetici sui risultati delle indagini e dell'analisi di fonti amministrative.		
Targets IDEM Index [si potranno fissare target per le singole aree che compongono l'indice]	2022 Elaborazione report sintetico sul contesto e IDEM index (presentazione marzo 2022) misurazione indicatori di contesto specifici per azione GEP entro fine novembre 2022 per supportare il monitoraggio delle azioni GEP di ogni anno	2023 Elaborazione report sintetico sul contesto	2024 Elaborazione report sintetico sul contesto



2. Le azioni per area

	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	Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Benessere
1. Bilancio di Genere	X	X	X			X
2. Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia	X				X	
3. Equality Week	X					
4. Formazione Carriera Alias	X					X
5. Formazione e Sensibilizzazione	X					
6. Gender Procurement	X					
7. Linguaggio Non Sessista	X				X	X
8. Mentoring Trasformativo	X		X	X		X
9. Modulo formativo Gender Equity	X			X		
10. Monitoraggio Panel Eventi Scientifici	X		X	X		
11. Orientamento e Sensibilizzazione			X			
12. Premialità studentesse area STEM			X			
13. Premio di Laurea su Uguaglianza di Genere	X			X		
14. Servizio Ascolto Psicologico e Counseling Componente Studentesca					X	X
15. Unimore 4.0 - Borsa di Studio Studentessa Rifugiata	X					
16. Unimore contro la violenza di genere					X	X
17. Welfare Aziendale	X					X
18. Linee guida composizione di genere commissioni di concorso		X				
19. Incentivo per la progressione femminile nelle carriere		X				
20. Analisi di contesto	X					

3. Le azioni: risorse, presenza nel PS e responsabili

Azioni	Piano Strategico 2021-2025	Progetto già avviato	Risorse Umane richieste	Risorse finanziarie	Supporto o Risorsa Dedicata	Responsabile
1. Bilancio di Genere	X	X	X		X	Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione e Valutazione e Direzione Ricerca
2. Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia	X			X		Ufficio Relazioni Sindacali
3. Equality Week		X	X		X	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato Rettore Internazionalizzazione, Delegat* Disabilità e DSA
4. Formazione Carriera Alias			X			Direzione Risorse Umane e Servizio Studenti e studentesse, Ufficio Formazione
5. Formazione e Sensibilizzazione		X	X	X	X	CUG, Ufficio Formazione
6. Gender Procurement			X			Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare
7. Linguaggio Non Sessista		X	X		X	Ufficio formazione, CUG, Ufficio Comunicazione
8. Mentoring Trasformativo			X		X	Direzione Risorse Umane (Ufficio Formazione), CUG, Delegata Pari Opportunità
9. Modulo formativo Gender Equity			X	X		Direzione Risorse Umane, Ufficio Formazione
10. Monitoraggio Panel Eventi Scientifici			X		X	Ufficio Comunicazione
11. Orientamento e Sensibilizzazione		X	X		X	Ufficio Terza Missione, CUG
12. Premialità studentesse area STEM				X		Direzione Servizi agli Studenti, Delegato alla Didattica
13. Premio di Laurea su Uguaglianza di Genere		X		X (Budget CUG)		CUG, Direzione Servizi agli Studenti
14. Servizio Ascolto Psicologico e Counseling Componente Studentesca	X		X	X		Direzione Servizi agli Studenti
15. Unimore 4.0 - Borsa di Studio Studentessa Rifugiata		X		X	X	Ufficio Relazioni Internazionali
16. Unimore contro la violenza di genere		X	X		X	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CUG
17. Welfare Aziendale		*		X	X	Ufficio Relazioni Sindacali
18. Linee guida composizione di genere commissioni di concorso			X		X	Ufficio selezione e sviluppo risorse umane
19. Incentivo per la progressione femminile nelle carriere						Rettore, Direzioni Dipartimenti
20. Analisi di contesto		X	X		X	Ufficio Statistica/Elaborazione Dati
Supporto al CUG nella stesura della relazione annuale					X	
Supporto al CUG nell'attività di disseminazione sul territorio					X	
Supporto al Comitato Tecnico Operativo per il BdG					X	

4. Check list di verifica dei requisiti europei per i GEP

MANDATORY PROCESS-BASED ELEMENTS: To comply with the Horizon Europe GEP eligibility criterion, a GEP must meet four mandatory process-related requirements:	- a formal document published on the institution's website	X
	- signed by the executive head of the organisation with a clearly nominated lead to take the plan forward	X
	- actively communicated within the institution	X
	- It should demonstrate a commitment to gender equality	X
	- set clear goals and detailed actions and measures to achieve them	X
	- compliance with the general data protection regulation (GDPR)	X
	- provide for regular progress reports	in progress
	- more detailed information or internal plans and budgets can be published or can also be internal documents. They should always, however, be available within the organization.	X
	-Dedicated gender equality function	X
	-Wider staff time	X
	-Gender Budgeting	X
	- Organisations must collect sex/ gender disaggregated data on personnel (and students, for the establishments concerned) with annual reporting based on indicators.	X
	- Organisations should consider how to select the most relevant indicators, how to collect and analyse the data, including resources to do so, and should ensure that data is published and monitored on an annual basis.	X
	-This data should inform the GEP's objectives and targets, indicators, and ongoing evaluation of progress	X
-The GEP must also include awareness-raising and training actions on gender equality.	X	
-These activities should engage the whole organisation and be an evidence-based, ongoing and long-term process.	X	
- Activities should cover unconscious gender biases training aimed at staff and decision-makers and can also include communication activities and gender equality training	X	
	:	
RECOMMENDED CONTENT-RELATED ELEMENTS: In addition to these four mandatory requirements, there are also five recommended content-related (thematic) areas that organisations may wish to consider in their GEP:	- ensure an open and inclusive working environment,	X
	- ensure the visibility of women in the organisation and externally,	X
	- ensure that the contribution of women is properly valued.	X
	- Inclusive work-life balance policies and practices can also be considered in a GEP, including:	X
	- parental leave policies	X
	- flexible working time arrangements	X
	- support for caring responsibilities	X
	- providing decision-makers with targeted gender training	X
	- adapting processes for selection and appointment of staff on committees,	X
	- ensuring gender balance through gender quotas,	X
	- making committee membership more transparent.	X
- establishing recruitment codes of conduct,	X	
- involving gender equality officers in recruitment and promotion committees	X	
- proactively identifying women in underrepresented fields	X	
- considering organisation-wide workload planning models	X	

	- GEP can set out the organisation's commitment to incorporating sex and gender in its research priorities,	X
	- ensure that the gender dimension is considered in research and teaching,	X
	- provide support and capacity for researchers to develop methodologies for sex and gender analysis.	X
	- Research funding and research performing organisations both have a role to play in ensuring this.	X
	Policies should establish and codify the expected behaviour of employees	X
	outline how members of the organisation can report instances of gender-based violence	X
	how any such instances will be investigated and sanctions applied	X
	They should also consider how information and support is provided to victims or witnesses	X
	how the whole organisation can be mobilised to establish a culture of zero tolerance toward sexual harassment and violence	X

5. Griglia di monitoraggio e valutazione delle azioni

Azione	Stato avanzamento lavori: Dicembre 2022		Revisione annuale GEP per 2023 Dicembre 2022		
	Problemi incontrati	Strategie adottate per risolverli	GEP1 Azioni confermate e in GEP2: motivo	GEP1 Azioni confermate in GEP2 cambiamenti e miglioramenti	Idee per misure da aggiungere in GEP2
1. Bilancio di Genere					
2. Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia					
3. Equality Week					
4. Formazione Carriera Alias					
5. Formazione e Sensibilizzazione					
6. Gender Procurement					
7. Sensibilizzazione e formazione all'uso di un linguaggio non sessista					
8. Mentoring Trasformativo					
9. Modulo formativo Gender Equality					
10. Monitoraggio Panel Eventi Scientifici					
11. Orientamento e Sensibilizzazione					
12. Premialità studentesse area STEM					
13. Premio di Laurea su Uguaglianza di Genere					
14. Servizio Ascolto Psicologico e Counseling Componente Studentesca					
15. Unicore 4.0 - Borsa di Studio Studentessa Rifugiata					
16. Unimore contro la violenza di genere					
17. Welfare Aziendale					
18. Linee guida composizione di genere commissioni di concorso					
19. Incentivo per la progressione femminile nelle carriere					
20. Analisi di contesto					

6. Diagramma Gantt delle azioni nel 2022

Azioni/Mese	2022												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. Bilancio di Genere													
2. Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia													
3. Equality Week													
4. Formazione Carriera Atlas													
5. Formazione e Sensibilizzazione													
6. Gender Procurement													
7. Linguaggio Non Sessista													
8. Mentoring Trasformativo													
9. Modulo formativo Gender Equality													
10. Monitoraggio Panel Eventi Scientifici													
11. Orientamento e Sensibilizzazione													
12. Premialità studentesca area STEM													
13. Premio di Laurea su Uguaglianza di Genere													
14. Servizio Ascolto Psicologico e Psicopedagogico Studenti													
15. Unicore 4.0 - Borsa di Studio Studentessa Rifiutata													
16. Unimore contro la violenza di genere													
17. Welfare Aziendale													
18. Linee guida composizione di genere commissioni di concorso													
19. Incentivo per la progressione femminile nella													
20. Analisi di contesto													

Periodo di progettazione dell'azione	
Periodo di realizzazione/presentazione dell'azione	
Periodo di durata dell'azione	

