

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2022/2024

*GENDER EQUALITY PLAN 2022/2024
(GEP)*



**Università
degli Studi
di Ferrara**

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Università di Ferrara | Anno 2021

Coordinamento

*Tamara Zappaterra, Monica Campana, Federica Danesi,
Roberta Russo, Cinzia Mancini*

Foto

Archivio Università di Ferrara

Progetto grafico e impaginazione

Martino Bison

Piano di uguaglianza di genere 2022/2024



**Università
degli Studi
di Ferrara**



INDICE

Introduzione	9
Il contesto interno di Unife	13
GEP Unife 2022/24	15
Risorse finanziarie	28
Durata, integrazioni e monitoraggio	28

Gruppo di lavoro:

- Tamara Zappaterra - Prorettrice alla diversità, equità ed inclusione - coordinatrice
- Federica Danesi - Presidente Comitato Unico di Garanzia
- Monica Campana - Responsabile Ripartizione Qualità, Valutazione e Servizi di Coordinamento;
- Cinzia Mancini - Responsabile Coordinamento Politiche di inclusione
- Adele Del Bello - Responsabile Ripartizione Ricerca
- Roberta Russo – Collaboratrice Ufficio Ricerca Nazionale e Componente Consiglio di Parità
- Silvia Raucci - Responsabile Ufficio Ricerca Internazionale e Progettazione
- Barbara Govoni - Collaboratrice Ufficio Applicativi amministrativi e Ricerca
- Giorgio Cavallo - Collaboratore Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni
- Roberta Pancaldi – Collaboratrice Coordinamento Politiche di inclusione
- Ilaria Fazi – Responsabile Ufficio Stampa, Comunicazione istituzionale e digitale



INTRODUZIONE

La nuova Strategia UE per la parità di genere 2020-2025, presentata a marzo 2020 dalla Commissione Europea, traccia le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

Con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea ha previsto che le Istituzioni pubbliche, tra le quali le Università, che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP).

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR viene espressamente riconosciuto che "Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo". Per questi motivi il PNRR sviluppa, con le sue missioni, le priorità della strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Le articola in un ampio programma, che si concretizza nelle missioni 1, 4, 5 e 6, volto sia a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, direttamente o indirettamente, sia a correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

Le Linee Guida del Ministero dell'Università e della Ricerca, per le iniziative di sistema Missione 4: Istruzione e ricerca, Componente 2: Dalla ricerca all'impresa hanno ribadito che l'accesso ai finanziamenti dei programmi che verranno attuati nell'ambito del PNRR è consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere', in analogia al Gender Equality Plan, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe.

I GEP sono il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle

risorse umane, della governance istituzionale, dell'allocazione dei finanziamenti per la ricerca, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca.

L'Università degli Studi di Ferrara ha una tradizione decennale nella redazione del Bilancio di genere (BdG), uno dei punti cardine del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP), fin dal 2011. Partito dapprima come apposita sezione all'interno del Bilancio sociale, è stato successivamente elaborato come documento autonomo. L'obiettivo del Bilancio di genere è di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche attuate, così da stabilire efficacia delle azioni programmate e riconoscere le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, per infine definire le principali azioni di miglioramento.

Il Bilancio di genere si inserisce nella programmazione delle politiche interne con l'intento di garantire una maggiore efficacia, trasparenza, equità e redistribuzione delle risorse pubbliche a vantaggio dell'intera comunità universitaria.

L'Università degli Studi di Ferrara ha quindi reso il Bilancio di genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo così da confermare la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il Ciclo della Performance.

In maniera analoga, il Gender Equality Plan si inserisce all'interno del ciclo di programmazione dell'Ateneo e si coordina con il Piano di Azioni Positive e il Bilancio di Genere.





IL CONTESTO INTERNO DI UNIFE

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel triennio 2022/24 tiene conto, in un'ottica di genere e di bisogni esplicitati, dell'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, dei processi di riorganizzazione degli ultimi anni, della composizione del personale dipendente e della comunità studentesca, dedotti dai documenti programmatori e di rendicontazione dell'Università degli Studi di Ferrara.

Per rispondere a questa necessità è stato costituito il Gruppo di Lavoro (GdL-GEP). Il Piano è stato presentato al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione che lo hanno approvato nelle rispettive sedute del 22 dicembre 2021.

Il GdL-GEP ha operato mettendo a frutto le conoscenze sviluppate attraverso la sinergia tra le diverse componenti. Dal lavoro svolto derivano le seguenti linee generali d'intervento che rispettano le cinque aree minime indicate dalla Commissione europea:

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

La prima area *Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione* mira a implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro e di studio inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura.

La seconda area *Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisio-*

nale persegue l'aumento del numero di donne in posizioni di leadership e decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e lo svolgimento di eventi scientifici.

La terza area *Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera* punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e nella formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera.

La quarta area *Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento* individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella ricerca e nell'insegnamento

La quinta area *Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali* promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come si possono segnalare casi di violenza di genere, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime e come l'intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

Queste cinque aree sono poi declinate in diversi obiettivi e relative azioni.

AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA, LAVORO, STUDIO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO 1: AGEVOLARE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA, LAVORO E STUDIO

AZIONE 1	Consolidamento della modalità di lavoro agile (es. tele-lavoro, smart working, part time, flessibilità oraria, ferie solidali)
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Area Personale, performance e semplificazione
OUTPUT	Sistematizzazione regolamentare
INDICATORI E TARGET	Emanazione regolamenti e linee guida specifici ed integrati
TIMELINE	2022
AZIONE 2	Implementazione di una strategia di ascolto organizzativo interno (Spazio inclusione – Nucleo di ascolto)
TARGET DIRETTO	Personale Docente, Ricercatore, Tecnico amministrativo
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Utenti, Famiglie
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Psicologo/a
OUTPUT	Mantenimento Spazio inclusione e attivazione Nucleo di ascolto
INDICATORI E TARGET	Somministrazione di un questionario per l'effettivo fabbisogno del servizio e restituzione dei risultati
TIMELINE	2022

OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA

AZIONE 1	Manutenzione e monitoraggio dell'utilizzo dei Baby Pit Stop (punti accoglienti, protetti e riservati non solo per chi studia e lavora in Unife ma anche per persone esterne, nei quali è possibile prendersi cura dei propri bambini e bambine) presenti in Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria, Cittadinanza
TARGET INDIRETTO	Famiglie

SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Area tecnica, Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Pubblicazione sul sito web dedicato della mappatura dei Baby Pit Stop
INDICATORI E TARGET	Rilevazione soddisfazione del bacino di utenza
TIMELINE	2022
AZIONE 2	Stipulazioni di convenzioni con asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi e società sportive per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG, Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Convenzioni
INDICATORI E TARGET	% di persone beneficiarie/persona potenziali
TIMELINE	2022-24

OBIETTIVO 3: INCREMENTO WELFARE NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

AZIONE 1	Studio di fattibilità e predisposizione di un piano di welfare d'Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG, Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Area Legale e Acquisti - Ufficio Gare Servizi e Forniture
OUTPUT	Relazione conclusiva dello studio di fattibilità
INDICATORI E TARGET	Delibera SA e CdA
TIMELINE	2022

AREA 2 – EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO 1: VALORIZZAZIONE DEL DIVERSITY MANAGEMENT NELLE POSIZIONI APICALI

AZIONE 1	Percorsi formativi rivolti a soggetti dirigenziali nell'ambito di responsabilità ed equiparate per promuovere il diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)
TARGET DIRETTO	Dirigenti, Responsabili di Ripartizione e di Ufficio
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
SOGGETTI RESPONSABILI	DG
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione, Ufficio Formazione e politiche del personale
OUTPUT	Percorsi formativi
INDICATORI E TARGET	Percentuale di partecipazione del personale, valutazione del grado di soddisfazione
TIMELINE	2022-2024, prevedendo per ciascun anno il coinvolgimento di gruppi di persone
AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale per la diffusione dell'utilizzo del Bilancio di genere
TARGET DIRETTO	Responsabili PTA, Direttori/Direttrici di dipartimento, Preside di Facoltà
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Eventi
INDICATORI E TARGET	Almeno 1 evento/anno
TIMELINE	2022-24

OBIETTIVO 2: MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DECISIONALI INTERNI VOLTO A UNA MAGGIORE EQUITÀ DI GENERE

AZIONE 1	Analisi delle eventuali modifiche alla normativa interna di Ateneo a favore dell'equità di genere nella composizione di organi/strutture
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria

TARGET INDIRETTO	Destinatari processi decisionali
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni
OUTPUT	Report analisi
INDICATORI E TARGET	Delibere SA e CdA modifiche normativa
TIMELINE	2022-24

OBIETTIVO 3: ANALISI DELLO STATO DELL'ARTE, DELLE DINAMICHE E DEI TREND DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

AZIONE 1	Rendicontazione annuale dei dati di genere tramite la redazione del Bilancio di Genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG, SA, CdA
RISORSE UMANE	Gruppo di lavoro dedicato
OUTPUT	Bozza BDG
INDICATORI E TARGET	Approvazione BDG in CdA
TIMELINE	2022, 2023, 2024

AREA 3 – UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVO 1: PROMOZIONE DI MISURE ATTE A SUPPORTARE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO

AZIONE 1	Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati in base al genere sulle procedure concorsuali del Personale Docente e Ricercatore, di Dottorande/i Assegniste/i, Specializzande/i, PTA nell'ambito del BdG
TARGET DIRETTO	Partecipanti alle procedure di reclutamento
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice/DG
RISORSE UMANE	Area Personale, performance e semplificazione
OUTPUT	Elaborazioni banca dati
INDICATORI E TARGET	Dati statistici relativi alle procedure di reclutamento, con focus sulla tipologia di procedura e sul genere
TIMELINE	2022

AZIONE 2	Realizzazione di una base dati informativa, e conseguente inclusione all'interno del sistema di data warehouse di Ateneo, per la produzione di analisi sulla partecipazione e sugli esiti delle procedure concorsuali e di selezione.
TARGET DIRETTO	Personale Docente, Ricercatore, Tecnico amministrativo
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Area Personale, performance e semplificazione, Ripartizione Servizi Informatici
OUTPUT	Elaborazione banca dati
INDICATORI E TARGET	Analisi e valutazione dei dati
TIMELINE	2023-2024

OBIETTIVO 2: MIGLIORAMENTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

AZIONE 1	Formazione per il personale in posizione di leadership
TARGET DIRETTO	Personale Docente, Ricercatore
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria

SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Inserimento nel PAP di moduli formativi relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere e la comunicazione interpersonale
INDICATORI E TARGET	N. presenze, n. personale, grado di soddisfazione
TIMELINE	2022-24
AZIONE 2	Elaborazione e implementazione del progetto “Di pari passo” per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o degli studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (per maternità, congedi parentali, malattie, ecc.)
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Area Didattica e Servizi alle Studentesse e agli Studenti, Area Personale, performance e semplificazione
OUTPUT	Adozione delle Linee guida
INDICATORI E TARGET	Compilazione del questionario per il 50% delle persone beneficiarie, con tasso di soddisfazione maggiore del 50%
TIMELINE	2022
AZIONE 3	Introduzione in ogni Dipartimento dell’Ateneo di una persona delegata del Direttore/Direttrice alla parità di genere
TARGET DIRETTO	Dipartimenti
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Consiglio di Dipartimento
OUTPUT	Nomina
INDICATORI E TARGET	Attivazione della delega alla parità di genere
TIMELINE	2023
AZIONE 4	Promozione dell’equilibrio di genere delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale docente
TARGET DIRETTO	Prof./sse associate/i; Ricercatori e Ricercatrici, Dottorandi/e, Assegniste/i, Borsiste/i di ricerca, Personale, PTA

TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Area Personale, performance e semplificazione
OUTPUT	Adozione di linee guida per la composizione delle Commissioni di valutazione
INDICATORI E TARGET	Monitoraggio periodico, anche tramite i dati raccolti annualmente nel BdG, per la composizione delle Commissioni di valutazione
TIMELINE	2022-2024



AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

OBIETTIVO 1: FAVORIRE L'INTEGRAZIONE NEI CONTENUTI DELLA DIDATTICA

AZIONE 1	<p>Studio di fattibilità inserimenti di ulteriori insegnamenti disciplinari sulle prospettive di genere nell'offerta formativa dei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corsi di laurea • corsi di dottorato • corsi di specializzazione
TARGET DIRETTO	Studentesse/i, Dottorande/i, Specializzande/i
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG, Direttore/Direttrice di dipartimento, Coordinatrici/Coordinatori dei corsi di studio/dottorato/scuole di specializzazione, Preside di Facoltà
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Linee guida
INDICATORI E TARGET	Emanazione
TIMELINE	Giugno 2022
AZIONE 2	<p>Inserimento di insegnamenti disciplinari sulle prospettive di genere nell'offerta formativa dei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • corsi di laurea • corsi di dottorato • corsi di specializzazione
TARGET DIRETTO	Studentesse/i, Dottorande/i, Specializzande/i
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG, Direttore/Direttrice di dipartimento, Coordinatrici/Coordinatori dei corsi di studio/dottorato/scuole di specializzazione, Preside di Facoltà
RISORSE UMANE	Area Didattica e Servizi alle Studentesse e agli Studenti
OUTPUT	Delibere organi politici
INDICATORI E TARGET	Approvazione corsi anno accademico 2023/24
TIMELINE	Aprile 2023

AZIONE 3	Organizzazione di eventi STEM dedicati a ragazze delle scuole secondarie di I e II grado appartenenti a nuclei familiari della comunità universitaria
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Giovanissime donne. Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Personale Docente e Ricercatore, Area Didattica e Servizi alle Studentesse e agli Studenti
OUTPUT	Organizzazione settimane STEM
INDICATORI E TARGET	Numero partecipanti/Posti a disposizione
TIMELINE	2022-24

OBIETTIVO 2: RAFFORZARE E VALORIZZARE IL LAVORO DELLE RICERCATRICI A TUTTI I LIVELLI

AZIONE 1	Elaborazione del bando per l'erogazione di un premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo
TARGET DIRETTO	Studentesse/i, Dottorande/i, Specializzande/i
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Ufficio Diritto allo studio studentesse e studenti
OUTPUT	Pubblicazione bando/a.a.
INDICATORI E TARGET	Erogazione borsa/a.a.
TIMELINE	2022-24

AZIONE 2	Istituzione di un gruppo di lavoro, in seno al Consiglio della Ricerca, volto ad individuare azioni positive per incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali/ europei
TARGET DIRETTO	Tutti coloro che svolgono attività di ricerca (strutturati e non)
TARGET INDIRETTO	Comunità scientifica, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Delegate/i alla Diversità, equità e inclusione e alla Ricerca
RISORSE UMANE	Consiglio della Ricerca e Ripartizione Ricerca
OUTPUT	Individuazione dei componenti del Gruppo di lavoro, stesura di proposte di misure positive volte ad incentivare la partecipazione ai diversi bandi di ricerca

INDICATORI E TARGET	Approvazione da parte del Consiglio della Ricerca di proposte di misure positive volte ad incentivare la partecipazione ai diversi bandi di ricerca
TIMELINE	2022-23
AZIONE 3	Realizzazione di uno o più momenti di sensibilizzazione sulla prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica, con particolare riferimento alle STEM
TARGET DIRETTO	Personale Docente, Ricercatore
TARGET INDIRETTO	Comunità studentesca, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Delegate/i alla Diversità, equità e inclusione, alla Ricerca e alla Didattica
RISORSE UMANE	Area Ricerca e III Missione
OUTPUT	Report sulla partecipazione e il livello di gradimento
INDICATORI E TARGET	Almeno un evento realizzato, con la partecipazione di almeno due persone per ogni Dipartimento
TIMELINE	2022

AREA 5 - CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBBIETTIVO 1: COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLE TEMATICHE DI GENERE

AZIONE 1	Consolidamento di servizi offerti dal Coordinamento politiche di inclusione per il supporto amministrativo e organizzativo e di comunicazione, divulgazione e promozione delle tematiche di genere all'interno e all'esterno dell'Ateneo
TARGET DIRETTO	Rettrice, DG, SA, CdA, CUG, CP, Tavolo benessere, Prorettrice DEI
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Esperto/a comunicazione
OUTPUT	Piano di aumento visibilità interna ed esterna Ateneo tematiche di genere
INDICATORI E TARGET	Numero comunicazioni annue, Numero accessi sito web
TIMELINE	2022
AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici a favore del personale per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida sul linguaggio inclusivo/documenti accessibili
TARGET DIRETTO	Personale Docente, Ricercatore, Tecnico amministrativo
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Evento, Realizzazione video-lezione
INDICATORI E TARGET	n.1 Evento/a.a., Visione video-lezione, il 60% del personale
TIMELINE	2022-24
AZIONE 3	Creazione di un modulo formativo sulle tematiche di genere in modalità e-learning sulla piattaforma Unifescura
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione, Ufficio Formazione e politiche del personale
OUTPUT	Creazione modulo

INDICATORI E TARGET	Partecipazione di almeno il 60% degli utenti
TIMELINE	2022
AZIONE 4	Revisione della modulistica utilizzata in Ateneo con attenzione alla declinazione in base al genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG
RISORSE UMANE	Tutte le Aree
OUTPUT	Elaborazione modulistica
INDICATORI E TARGET	Pubblicazione modulistica sul sito di Ateneo
TIMELINE	2022
AZIONE 5	Aggiornamento del sito web Unife Inclusiva, newsletter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Realizzazione newsletter e prodotti informativi/promozionali multimediali
INDICATORI E TARGET	N. 2 newsletter e almeno 1 prodotto per anno
TIMELINE	2022
OBIETTIVO 2: PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI E CASI DI MOLESTIE SESSUALI NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA	
AZIONE 1	Adeguamento del codice di comportamento unificato sul piano della dimensione di genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, RPCT, Commissione Etica, Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni
OUTPUT	Codice di comportamento unificato sul piano della dimensione di genere
INDICATORI E TARGET	Decreto di emanazione codice di comportamento unificato

TIMELINE	Giugno 2022
AZIONE 2	Elaborazione di una procedura di segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP, Commissione Etica
RISORSE UMANE	Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni
OUTPUT	Linee guida
INDICATORI E TARGET	Campagna di sensibilizzazione
TIMELINE	2022
AZIONI 3	Divulgazione, all'inizio di ogni anno accademico, di tutti gli strumenti (misure, organi, codice etico dell'Ateneo), predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia violenza all'interno dell'Ateneo) tramite video promozionale
TARGET DIRETTO	Studentesse/i
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, CUG, CP, Commissione Etica
RISORSE UMANE	Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni
OUTPUT	Video promozionale dei vari strumenti predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione
INDICATORI E TARGET	Divulgazione del video a cura di coordinatrici/coordinatori dei CdS
TIMELINE	2022-2024
AZIONE 4	Realizzazione di uno sportello di ascolto per contrastare mobbing/molestie all'interno dello Spazio inclusione gestito da Consigliera/e di fiducia
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, DG, Prorettrice, CUG, CP
RISORSE UMANE	Coordinamento Politiche di inclusione
OUTPUT	Nomina Consigliera/e di fiducia
INDICATORI E TARGET	Monitoraggio annuale, da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione, del tasso di partecipazione
TIMELINE	2022-2024

RISORSE FINANZIARIE

Le azioni previste nel GEP, relative agli obiettivi delle diverse aree strategiche avranno le necessarie risorse finanziarie, laddove la realizzazione della singola misura lo richieda, anche in connessione con il Piano Integrato e il Piano delle Azioni Positive (PAP) di Ateneo.

DURATA, INTEGRAZIONI E MONITORAGGIO

Il presente GEP, documento programmatico per il triennio 2021-2024 sarà periodicamente aggiornato con cadenza triennale, e integrerà il Piano Triennale di Azioni Positive per rafforzare o aggiungere nuove azioni al fine di raggiungere l'obiettivo della parità di genere all'interno dell'Ateneo e garantire la sostenibilità a lungo termine delle relative azioni.

Il monitoraggio delle singole azioni verrà inserito in un Report complessivo suddiviso per obiettivi e azioni del GEP, da presentarsi annualmente agli Organi d'Ateneo e in allegato al Bilancio di Genere.

Legenda

- BDG – Bilancio di Genere
- CdS – Corso/i di Studio
- CUG – Comitato Unico di Garanzia
- CdA – Consiglio di Amministrazione
- CP – Consiglio di Parità
- DG – Direttore Generale
- GEP – Gender Equality Plan/Piano di Uguaglianza di Genere
- PAP – Piano triennale di Azioni Positive
- PTA – Personale Tecnico Amministrativo
- Prorettrice DEI – Prorettrice alla diversità, equità e inclusione
- RPCT – Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- SA – Senato Accademico
- STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics



**Università
degli Studi
di Ferrara**



www.unife.it

