



PIANO DI AZIONI POSITIVE

2022
2024



Indice

INTRODUZIONE

I. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

II. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

III. UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

IV. INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

V. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

VI. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E DISSEMINAZIONE

VII. SCHEDA OPERATIVA PER L'ISTITUZIONE DELL'UFFICIO PER L'EGUAGLIANZA E LE DIFFERENZE (UED)

INTRODUZIONE





Introduzione:

Il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università di Pisa si è insediato, nella sua attuale composizione, con decreto del Rettore, il 19 maggio 2021.

L'Organo, in conformità con i principi sanciti dalla Costituzione, dalla normativa vigente e dal diritto dell'Unione Europea (1), rivolge uno sguardo attento alle migliori prassi nazionali e internazionali in materia di promozione dell'equità e valorizzazione delle diversità assumendo un rilevante impegno nei confronti dell'intera comunità universitaria per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza. Il Comitato Unico di Garanzia si pone dunque l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro sano, libero dagli stereotipi e dai pregiudizi in applicazione anche con quanto sancito dal Codice Etico della Comunità universitaria nel rispetto delle libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro, promuovendo la libertà dell'insegnamento, della ricerca scientifica al fine di incrementare e valorizzare le conoscenze e di concorrere così al progresso culturale, civile ed economico del Paese nel rispetto dei principi della sostenibilità ambientale e sociale.

Negli anni l'Università di Pisa ha intrapreso in questo campo un lungo percorso che ha condotto a numerosi traguardi grazie anche, fra gli altri progetti internazionali, all'apporto significativo dato dal Progetto Europeo TRIGGER (2). Una ricerca che, grazie proprio alla sua specifica ottica di genere, ha avuto come scopo l'individuazione di una serie di azioni volte a dare spinta propulsiva alle carriere scientifiche femminili. Tra i temi sui quali maggiormente si è concentrato il nostro Ateneo, tramite l'operato del CUG, vi è quello della conciliazione dei tempi di vita/lavoro alla luce di quei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e rispetto delle pari opportunità tra i generi che sono costantemente oggetto di particolare attenzione da parte del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea.

In particolare modo quest'ultimo, attraverso la *Direttiva 2019/1158*, ha evidenziato come il raggiungimento dell'eguaglianza tra uomini e donne passi necessariamente attraverso il riconoscimento delle pari opportunità tra i generi nell'ambito di un mercato del lavoro che garantisca pari trattamento professionale. Proprio questo tema così rilevante è appunto una delle parti centrali del PAP 2021/2023 e molte sono, infatti, le azioni positive individuate per migliorare la vita quotidiana di coloro che subiscono una distribuzione impari delle responsabilità familiari: le convenzioni con asili nido e scuole d'infanzia, i contributi economici per campi estivi oppure ancora i contributi economici per la cura e l'assistenza dei familiari anziani e/o portatori/trici di disabilità.

Altro tema di estremo interesse per il CUG è quello dello stretto legame che intercorre tra le condizioni lavorative e i rischi per la salute. In particolar modo, nel caso delle lavoratrici, sono spesso fattori di natura organizzativa e, più in generale, culturale ad incidere maggiormente sui loro più bassi livelli di soddisfazione: si pensi, per esempio, alle discriminazioni dirette e indirette, alla segregazione verticale e orizzontale, a quelle particolari tipologie di contratti di lavoro che causano sottodimensionamento nelle mansioni. L'ampio spettro delle diverse esperienze che incidono sul benessere delle donne e sulla faticosa costruzione del loro quotidiano è oggetto di uno specifico progetto di ricerca, "Varidige", che il CUG sta promuovendo. Il fine è quello di realizzare per le aziende pubbliche e private uno strumento applicativo che sia in grado di misurare il livello della loro sensibilità rispetto alle questioni di genere in termini di salute e sicurezza.

Sono questi solo alcuni esempi nel panorama delle azioni positive che sono state elaborate in base all'analisi di contesto contenuta nel Bilancio di Genere (BdG) secondo quanto specificato all'interno delle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani CRUI* (2019) laddove si evidenzia una stretta interconnessione tra i due documenti:

da un lato, il monitoraggio svolto nell'ambito del BdG serve a programmare le azioni positive; dall'altro, il BdG permette di monitorare se quanto programmato è stato effettivamente realizzato (...).

Il PAP rappresenta dunque uno strumento fondamentale per individuare specifiche e mirate azioni, in considerazione delle criticità emerse nel BdG. (p. 55)

Operando in continuità con il precedente PAP 2018/2020 al fine di tramutare le azioni da questo individuate in prassi, il Comitato ha inoltre inteso lavorare in stretta armonia con il Gruppo per la redazione del *Gender Equality Plan* (GEP) (3) ovvero il piano strategico dell'Ateneo per l'eguaglianza di genere, oltre che in sinergia con il Gruppo per la redazione del BdG e il Tavolo per il benessere organizzativo.

In tale cornice sono state individuate le seguenti aree d'intervento:

- 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
- 6) attività di comunicazione e disseminazione
- 7) scheda operativa per l'istituzione dell'*Ufficio per l'eguaglianza e le differenze* (UED)

La logica sottostante alla predisposizione delle schede che seguiranno è la necessità di un *fil rouge* che tenga unite tutte le iniziative che, a più livelli e da diversi organi vengono promosse in seno al nostro Ateneo per garantire l'eguaglianza di genere. Proprio in questa cornice si colloca l'idea di creare un vero e proprio *Ufficio per l'eguaglianza e le differenze* (UED) come illustrato nella scheda operativa a conclusione del documento e all'interno del *Gender Equality Plan*.

(1) Per approfondimenti si rimanda alla sezione I "L'università di Pisa: eguaglianza di genere e valorizzazione delle differenze" del Bilancio di Genere 2020 dell'Università di Pisa visionabile al seguente link: <https://www.unipi.it/images/pdf/bilancioidigenere2020.pdf>.

(2) Progetto Europeo 7PQ TRIGGER, TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research (Grant Agreement no: 611034 - CUP J58I14000000006).

(3) Per approfondimenti si rimanda al Gender Equality Plan dell'Università di Pisa consultabile al seguente link: <https://www.cug.unipi.it/genere.html>.

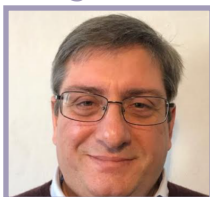
Gruppo PAP del CUG:

Elena
Dundovich



Professoressa ordinaria di Storia delle relazioni internazionali, Dipartimento di scienze politiche e Presidente del Comitato Unico di Garanzia;

Francesco
Giorgelli



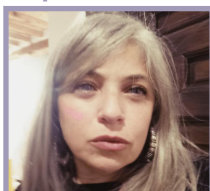
Personale tecnico amministrativo presso il Dipartimento di Farmacia e Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia;

Rachele
Di Maio



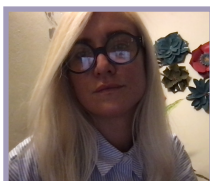
Personale tecnico amministrativo presso la Direzione Servizi per la Ricerca e il Trasferimento Tecnologico;

Renata
Pepicelli



Professoressa associata di Storia dei Paesi Islamici presso il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere;

Francesca
Pecori



Phd, borsista di ricerca del Comitato Unico di Garanzia ed esperta in progettazione europea di genere, *Wise4 all Challenges*.

Composizione del CUG:

Elena Dundovich	Presidente
Francesco Giorgelli	Vicepresidente
Ilario Belloni	Prof. Associato di Filosofia del Diritto presso il Dipartimento di Giurisprudenza
Rachele Di Maio	Personale tecnico amministrativo presso la Direzione Servizi per la Ricerca e il Trasferimento Tecnologico
Linda Lazzeri	Personale tecnico amministrativo presso il Sistema Bibliotecario di Ateneo
Maria Caterina Magnani	Personale tecnico amministrativo presso il Centro per l'Innovazione e la Diffusione della Cultura (CIDIC)
Danilo Menicucci	Prof. associato di Psicobiologia e Psicologia Fisiologica presso il Dipartimento di Patologia chirurgica, medica, molecolare e dell'area critica
Luisa Panichi	CEL presso il Centro Linguistico
Renata Pepicelli	Prof.ssa associata di Storia dei Paesi Islamici presso il Dipartimento di Civiltà e Forme del Sapere
Siredou Ndongo	Rappresentate degli/delle studenti
Mariano Colaprete	Rappresentate degli/delle studenti
Francesca Pecori	Phd, borsista di ricerca del CUG che lo affianca trasversalmente in tutte le sue aree di competenza



I

**EQUILIBRIO VITA PRIVATA/
LAVORATIVA E CULTURA
DELL'ORGANIZZAZIONE**

**AREA
TEMATICA I**

**EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA
E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**

Tabella 1

OBIETTIVO	Favorire politiche di conciliazione per la costruzione di un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso delle differenze e improntato al benessere organizzativo
AZIONE/I	A.1 Indagare le esigenze di cura della comunità universitaria al fine di ottimizzare l'uso dei fondi messi a disposizione dall'Ateneo attraverso il Comitato Unico di Garanzia
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione indicatori quantitativi e qualitativi per il monitoraggio S.2 Monitoraggio delle azioni positive attuate dall'Ateneo a partire dal Piano Azioni Positive proposto dal CUG e adottato dagli organi di vertice dell'Ateneo S.3 Analisi sistematizzata attraverso la redazione di un report annuale
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Report annuale
OUTCOME	Indicazioni per le strategie di Ateneo a favore della conciliazione e la costruzione di un ambiente lavorativo improntato al benessere dell'intera comunità universitaria
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero e tipologia azioni positive messe in atto dal CUG - Fondi erogati - Numero beneficiari/e e tipologia - Report annuale

Tabella 2

**AREA
TEMATICA I**
**EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA
E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**

OBIETTIVO	Adottare misure di conciliazione a sostegno di <i>care activities</i> per la comunità universitaria.
AZIONE/I	A.1 Miglioramento dei servizi di cura destinati a persone portatrici di disabilità, figli/e piccoli/e e altre persone a carico A.2 Elaborazione di misure positive specifiche per facilitare la continuità dell'attività professionale in sostegno alle esigenze di cura conformemente alle vigenti normative
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione indicatori quantitativi e qualitativi per il monitoraggio S.2 Raccolta dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e ruolo S.3 Analisi sistematizzata attraverso la realizzazione di un report annuale S.4 Convenzioni per tariffe agevolate per asili nido, ludoteche, campi estivi e invernali e centri sportivi per bambini e bambine di età compresa fino ai 14 anni S.5 Contributi per persone a carico e/o persone portatrici di disabilità e/o persone anziane.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Report annuale
OUTCOME	<i>Empowerment</i> dei sistemi di <i>welfare</i> e delle politiche di <i>work/life balance</i>
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero contributi - Numero convenzioni - Numero beneficiari/e - Budget erogato - Report annuale

OBIETTIVO	Migliorare la divulgazione delle tematiche di competenza del CUG relative alle questioni collegate al benessere organizzativo per la condivisione e valorizzazione di una cultura dell'organizzazione nel rispetto delle differenze
AZIONE/I	A.1 Individuazione per ciascuna struttura di una figura con funzioni di raccordo con il CUG. Tale figura, qualificandosi come <i>trait d'union</i> tra CUG e le diverse realtà che costituiscono l'Ateneo, contribuisce a una maggiore diffusione capillare della conoscenza dell'Organo e dei suoi ambiti di competenza allo scopo di: instaurare un dialogo puntuale per l'individuazione delle esigenze delle varie strutture e che possono essere di volta in volta nuove e, sulla base di ciò, calibrare gli interventi da porre in essere e le risorse da impegnare. Avvalendosi del supporto tecnico-scientifico dell'UED, dovrà organizzare tre incontri annuali, in un'ottica di scambio, con il CUG e con il GEP Team destinati a: - Personale Docente (AR, RTD-A e B, PO, PA, RU) - Personale Tecnico Amministrativo - Componente studentesca (dottorandi/e)
SOTTOAZIONI	S.1 Nomina dei/le delegati/e S.2 Accordo con i/le referenti per fissare almeno 3 incontri nel triennio 2022-24 S.3 Report finali di valutazione degli incontri (brevi schede) S.4 Definizioni <i>best practices</i> da attuare
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria

Tabella 4

TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	- Report annuale di valutazione finale degli incontri con i/le delegati/e - Redazione di <i>best practices</i> per la costruzione di un ambiente di lavoro all'insegna del benessere organizzativo
OUTCOME	<i>Empowerment</i> dei sistemi e misure per il <i>workplace well-being</i>
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero delegati/e - Numero incontri - Report di valutazione finale degli incontri - Redazione <i>best-practices</i> (alla fine del III anno)
AREA TEMATICA I	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
OBIETTIVO	Promuovere salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una valutazione dei rischi in ottica di genere
AZIONE/I	A.1 Valutazione dei rischi lavorativi secondo una prospettiva di genere
SOTTOAZIONI	S.1 Costruire uno scambio con: - Rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza (RLS) - Medico/a competente dell'Università di Pisa - Consigliere/a di Fiducia - Servizio Sicurezza ed Ambiente S.2 Report finale di valutazione S.3 Sperimentazione dello strumento valutativo <i>VARIDIGE (VALutazione dei Rischi in ottica DI GEnere)</i> elaborato dal Gruppo di Ricerca Interdisciplinare coordinato dalla Prof.ssa Rita Biancheri e dal Prof. Rudy Foddìs con la collaborazione della dott.ssa Francesca Pecori

	S.4 Valutazione dei risultati della sperimentazione
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	- Report finale di valutazione - Applicativo VARIDIGE
OUTCOME	Rafforzamento e miglioramento dei servizi per la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro per la promozione di una cultura improntata al benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero relazioni - Report finale di valutazione - Esiti della sperimentazione di <i>VARIDIGE</i>
AREA TEMATICA I	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
OBIETTIVO	Migliorare le opportunità di scelta di forme di lavoro agile
AZIONE/I	A.1 Eventuale proposta di incremento del lavoro agile in accordo con la normativa vigente e con la rilevazione effettuata dall'Ateneo sulle attività smartizzabili/parzialmente smartizzabili/non smartizzabili, nell'ottica di favorire l'equilibrio vita privata/vita lavorativa A.2 Proposta di Vademecum che contenga indicazioni operative per l'organizzazione delle riunioni in lavoro agile in accordo con lo stipulando Contratto Collettivo Nazionale e tenendo in particolare conto il diritto alla disconnessione

Tabella 5

	A.3 Studio per comprendere se il <i>trasferimento interno</i> dei/delle dipendenti può essere qualificato come uno strumento utile alla conciliazione dei tempi di vita del personale tecnico amministrativo. Tale studio oltre a prendere in esame le ricadute in termini di benessere lavorativo sui e sulle dipendenti, dovrà altresì porre l'attenzione sulle possibili implicazioni sulle strutture (sia in termini economici che di gestione) Dalle risultanze dello studio di fattibilità, deriveranno proposte eventuali.
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione indicatori quantitativi e qualitativi per il monitoraggio S.2 Monitoraggio delle azioni positive attuate dall'Ateneo a partire dal Piano Azioni Positive proposto dal CUG e adottato dagli organi di vertice dell'Ateneo S.3 Analisi sistematizzata attraverso la redazione di un report annuale S.4 Formazione
TARGET DIRETTO	Personale tecnico amministrativo
TARGET INDIRETTO	Famiglia - Colleghi
OUTPUT	Maggiore sostenibilità (riduzione costi, tempi, inquinamento)
OUTCOME	<i>Empowerment</i> dei sistemi e misure per il <i>workplace well-being</i> .
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero dei/delle lavoratori/trici in modalità di lavoro agile - Indagine sui livelli di soddisfazione - Vademecum per l'organizzazione delle riunioni in lavoro agile - Studio di fattibilità - Elaborazione di proposte - Iniziative formative



II

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

**AREA
TEMATICA II**

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

Tabella 6

OBIETTIVO	Favorire il cambiamento strutturale
AZIONE/I	A.1 Assicurare il supporto formativo/informativo adeguato alla dirigenza
SOTTOAZIONI	S.1 Introduzione della valutazione di una specifica preparazione sulla normativa sulle Pari Opportunità richiesta per il superamento delle prove per la selezione del personale tecnico amministrativo in posizioni dirigenziali S.2 Elaborazione di uno strumento di testo (tool) sulla normativa sulle Pari Opportunità e le politiche di genere, a livello nazionale ed europeo, a supporto della preparazione dei concorsi per posizioni dirigenziali scaricabile in <i>open access</i> dal sito del CUG S.3 Erogazione di corsi formativi per sviluppare conoscenze e competenze sulle tematiche connesse alla cultura di genere in collaborazione con i/le delegati/e all'intera comunità universitaria S.4 Promozione della obbligatorietà dei corsi formativi di cui al punto S.3 ai fini del riconoscimento degli incentivi stipendiali
TARGET DIRETTO	Dirigenza
TARGET INDIRETTO	Comunità accademica
OUTPUT	Divulgazione, formazione e informazione tramite corsi e materiale di facile accesso e utilizzo.

TARGET DIRETTO	Dirigenza
TARGET INDIRETTO	Comunità accademica
OUTPUT	Divulgazione, formazione e informazione tramite corsi e materiale di facile accesso e utilizzo.
OUTCOME	Supporto alla dirigenza
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero corsi - Numero partecipanti - Tipologia e quantità di materiale informativo elaborato - Numero di accessi e <i>download</i> - Pubblicazione del <i>Tool</i> sulla legislazione relativa alle Pari Opportunità e alle principali politiche di genere

Tabella 7

AREA TEMATICA II	EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI
OBIETTIVO	Promozione di una cultura del genere
AZIONE/I	A.1 Adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso del genere
SOTTOAZIONI	S.1 Rilettura dei documenti di Ateneo per l'applicazione di un linguaggio rispettoso del genere per la valorizzazione delle differenze

	S.2 Inserimento della prospettiva di genere nel linguaggio amministrativo attraverso la redazione di apposite linee guida in qualità di strumento pratico per la redazione di regolamenti e modulistica secondo un linguaggio non più caratterizzato dall'uso del <i>maschile neutro inclusivo</i> ma che dia rappresentazione equa dei generi. Le linee guida saranno scaricabili in <i>open access</i> sul sito del CUG.
TARGET DIRETTO	Comunità accademica
TARGET INDIRETTO	Media e società
OUTPUT	Applicazione del principio del <i>gender mainstreaming</i> e dell'intersezionalità del genere
OUTCOME	Aumento e promozione della visibilità dell'Università di Pisa in qualità di Ateneo virtuoso in termini di inclusività, valorizzazione delle differenze e eguaglianza dei generi.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero documenti di Ateneo analizzati - Linee guida "<i>Approccio di genere al linguaggio amministrativo</i>"

Tabella 8

AREA TEMATICA II	EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI
OBIETTIVO	Processo partecipativo trasversale a tutti i livelli dell'Ateneo
AZIONE/I	A.1 Definizione di una <i>mappa per l'integrazione</i> della documentazione degli organi di Ateneo secondo la prospettiva di genere promossa dal CUG secondo le <i>Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane</i> (gennaio 2019), in accordo con le indicazioni contenute nelle <i>Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani</i> (settembre 2019) e con il <i>Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani</i> (luglio 2021).
SOTTOAZIONI	S.1 Analisi in prospettiva di genere secondo i parametri adottati dal CUG dei seguenti documenti di <i>governance</i>: - piano strategico; - programmazione triennale; - programmazione triennale del personale; - programma triennale dei lavori pubblici; - programmazione offerta formativa; - piano triennale di formazione del personale tecnico- amministrativo; - piano integrato/piano della performance; - relazione sulla performance; - relazione del nucleo di valutazione. S.2 Monitoraggio e integrazione periodica rispetto alle azioni del PAP
TARGET DIRETTO	Organi di Ateneo
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria

OUTPUT

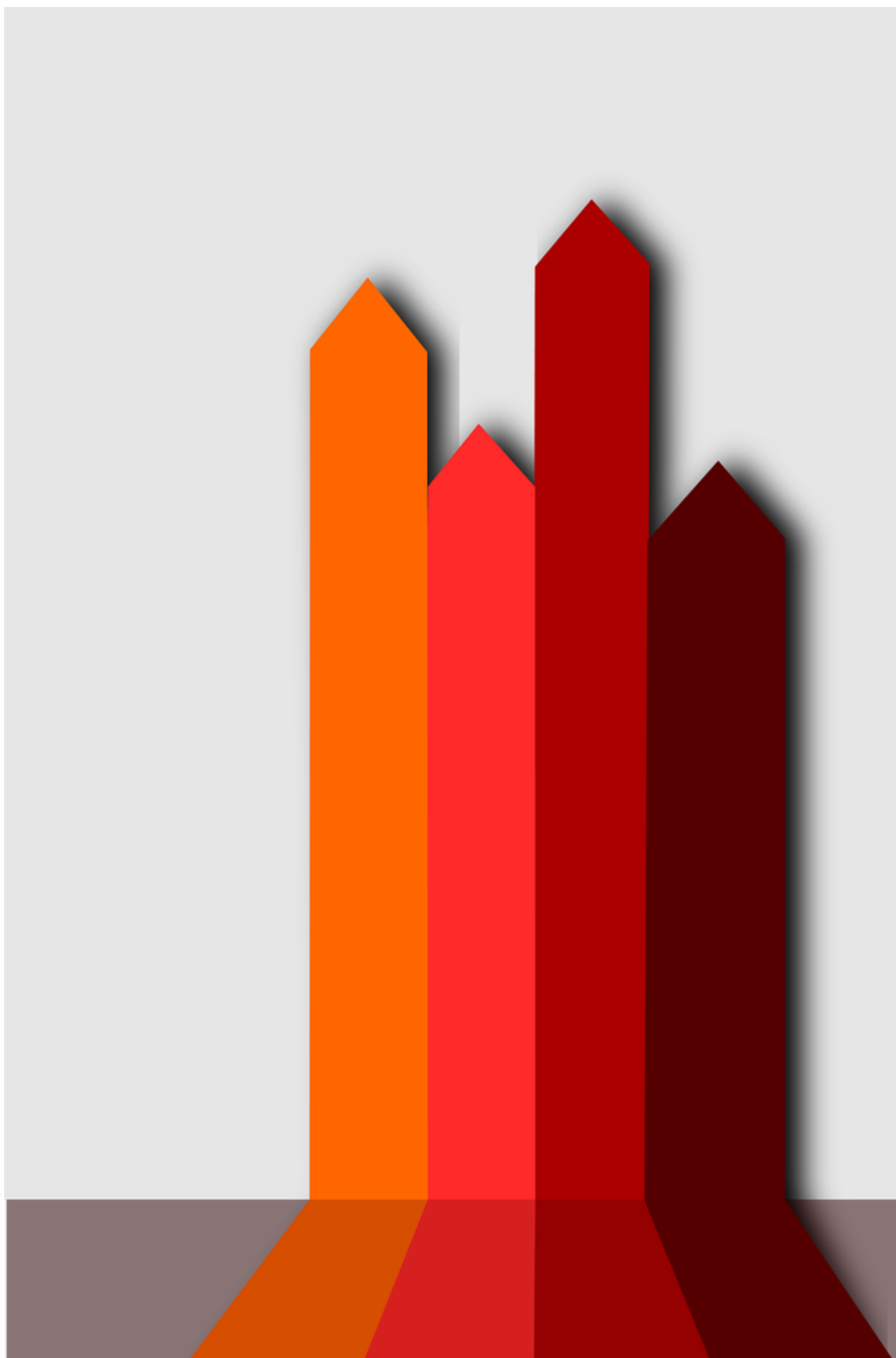
Maggiore armonia e omogeneità dei documenti programmatici rispetto alle sezioni inerenti le tematiche di genere

OUTCOME

Integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di Ateneo al fine che ci sia sinergia e coordinamento negli atti di *governance*

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Numero documenti di Ateneo analizzati
- Numero di eventuali integrazioni



III

**UGUAGLIANZA DI GENERE
NEL RECLUTAMENTO E
NELLE PROGRESSIONI DI
CARRIERA**

**AREA
TEMATICA III**

**UGUAGLIANZA DI GENERE NEL
RECLUTAMENTO E NELLE
PROGRESSIONI DI CARRIERA**

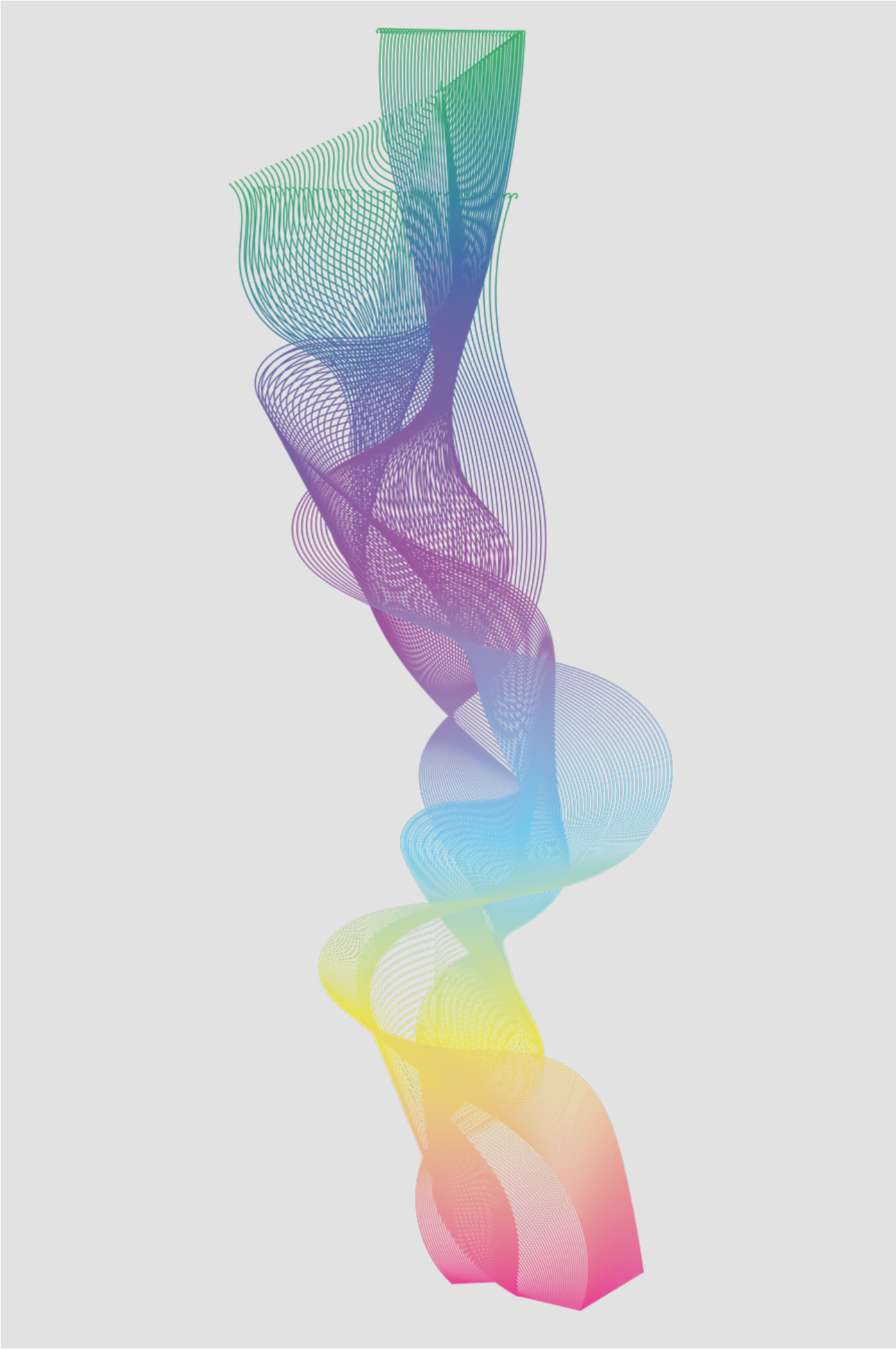
Tabella 9

OBIETTIVO	Favorire le pari opportunità nelle carriere
AZIONE/I	A.1 Contrasto ai fenomeni segregativi per favorire un'equa rappresentazione dei generi A.2 Aumentare la consapevolezza delle discriminazioni dirette, indirette e dell' <i>unconscious bias</i>
SOTTOAZIONI	S.1 Monitoraggio delle carriere per valutare eventuali fenomeni segregativi S.2 Elaborazione di materiale informativo sulle discriminazioni dirette, indirette e sull' <i>unconscious bias</i> scaricabile in <i>open access</i> dal sito del CUG S.3 Elaborazione di materiale informativo sulle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere scaricabile in <i>open access</i> dal sito del CUG
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
	Promozione di una cultura contro ogni tipo di discriminazione e a favore del rispetto delle differenze
OUTPUT	Promozione di una cultura contro ogni tipo di discriminazione e a favore del rispetto delle differenze
OUTCOME	Politiche di supporto alle pari opportunità e contro le discriminazioni
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Risultati delle attività di monitoraggio delle carriere - Quantità materiale informativo elaborato

Tabella 10

**AREA
TEMATICA III**
**UGUAGLIANZA DI GENERE NEL
RECLUTAMENTO E NELLE
PROGRESSIONI DI CARRIERA**

OBIETTIVO	Attraverso azioni di <i>public engagement</i> promuovere il cambiamento culturale alla base del contrasto alla segregazione verticale e orizzontale
AZIONE/I	A.1 Riduzione delle asimmetrie di genere nei percorsi universitari A.2 Contrasto ai fenomeni segregativi nei settori disciplinari
SOTTOAZIONI	S.1 Progetti di orientamento per le scuole superiori volti a contrastare gli stereotipi di genere S.2 Garantire una circolazione estesa dei contenuti prodotti dal CUG (newsletter, brochure, brevi report, linee guida, ecc.) attraverso la proposta del progetto " <i>Il CUG nella scuola</i> " tramite accordi specifici con l'Ufficio scolastico provinciale S.3 Collaborazione con il Delegato del Direttore all'Orientamento in ingresso per l'inclusione delle tematiche di genere all'Open Day di orientamento con la partecipazione di almeno un/a componente del CUG.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Maggiore e diffusa consapevolezza della cultura di genere.
OUTCOME	Riduzione del gender gap nelle carriere
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero di progetti di orientamento per le scuole superiori - Proposta del progetto "<i>Il Cug nella scuola</i>" - Avvio del progetto e stato dell'arte - Numero e tipologia di scuole aderenti



IV

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

**AREA
TEMATICA IV**

**INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI
GENERE NELLA RICERCA E NEI
PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI**

Tabella 11

OBIETTIVO	Integrare la prospettiva di genere e i principi di equità e diversità in tutte le aree scientifiche e nei contenuti della ricerca.
AZIONE/I	A.1 Rendere visibili e accessibili le ricerche che abbiano una prospettiva di genere secondo un <i>cooperation paradigm</i> tra i dipartimenti dell'Ateneo all'insegna della multidisciplinarietà A.2 Stabilire una maggiore connessione con le scuole per promuovere una cultura delle differenze A.3 Percorso formativo rivolto ai giovani studenti
SOTTOAZIONI	S.1 Pubblicità delle ricerche che presentino una <i>gender perspective</i> sul sito e sulle piattaforme del CUG e creazione di una pagina web dedicata collegata al sito istituzionale del CUG S.2 Il progetto <i>"Il CUG nella scuola"</i> si amplia attraverso percorso formativo rivolto a giovani studenti nell'ambito della scuola primaria e secondaria attraverso un incontro annuale. Al termine di ogni incontro sarà elaborato un report finale di valutazione e di definizione di buone pratiche per il miglioramento della sensibilizzazione educativa sulle tematiche di genere e nel processo pedagogico per la costruzione di una società maggiormente inclusiva.
TARGET DIRETTO	- Studiosi e studiose - Studenti di una scuola elementare, una scuola media e una scuola superiore che aderiscono al progetto - Corpo docente delle scuole coinvolte
TARGET INDIRETTO	Società

Tabella 12

OUTPUT	Cambiamento culturale capillare.
OUTCOME	<i>Empowerment</i> e maggiore disseminazione della cultura di genere.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Pagina web collegata al sito del CUG per la raccolta e visibilità alle ricerche caratterizzate da una <i>gender perspective</i> - Numero e tipologia delle scuole aderenti al progetto <i>"Il CUG nella scuola"</i>: • 1 scuola elementare • 1 scuola media • 1 scuola superiore - Numero incontri (1 incontro annuale per un arco temporale di 3 anni, durata del PAP) - Numero report (3 report finali, uno per ciascun incontro con definizioni di <i>best practices</i>)

**AREA
TEMATICA IV**

**INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI
GENERE NELLA RICERCA E NEI
PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI**

OBIETTIVO	Elaborazione di un progetto per la costituzione di <i>un Centro di Studi Interdisciplinare di Genere (CISG)</i>
AZIONE/I	A.1 Elaborazione della proposta di costituzione del centro studi e ricerca CISG che adotti il genere come elemento trasversale alle discipline favorendo l'integrazione tra queste in modo transdisciplinare. Il Centro si propone di diffondere la cultura di genere attraverso molteplici iniziative, quali scambi culturali e dibattiti scientifici, collaborazioni nazionali ed internazionali, nonché di mettere a disposizione di soggetti e istituzioni le competenze acquisite.

	Al fine di promuovere gli studi interdisciplinari di genere, il Centro svolge attività di formazione post-laurea e formazione permanente, organizza seminari e convegni e partecipa a progetti di ricerca e sperimentazione.
SOTTOAZIONI	S.1 Elaborazione progetto S.2 Definizione obiettivi S.3 Definizione risorse umane, logistiche ed economiche
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Diffusione della cultura di genere.
OUTCOME	<i>Empowerment</i> e maggiore disseminazione della cultura di genere.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Elaborazione del progetto - Stato di avanzamento/attuazione



V

**CONTRASTO DELLA
VIOLENZA DI GENERE,
COMPRESSE LE MOLESTIE
SESSUALI**

**AREA
TEMATICA V**

**CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI
GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE
SESSUALI**

Tabella 13

OBIETTIVO	Creazione di uno sportello antiviolenza gratuito per l'individuazione e gestione dei casi di discriminazione e violenza di genere
AZIONE/I	A.1 Definizione del <i>Servizio di ascolto</i> erogato dallo sportello, delle modalità e del personale assegnato A.2 Definizione delle attività di <i>Assistenza</i> erogate dallo sportello, delle modalità e del personale assegnato A.3 Definizione delle attività di <i>Informazione sui diritti</i> erogate dallo sportello, delle modalità e del personale assegnato
SOTTOAZIONI	S.1 Organizzazione delle modalità di lavoro e dello spazio messo a disposizione S.2 Attività di orientamento e raccordo con istituzioni universitarie ed extrauniversitarie laddove necessario (associazioni del terzo settore, autorità giudiziaria, azienda sanitaria, polizia giudiziaria) S.3 Collaborazione con i/le Consiglieri/e di Fiducia e psicologi/ghe degli Atenei coinvolti
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Ateneo.
OUTCOME	Promozione di una cultura contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione e per il rispetto dei diritti della persona.

Tabella 14

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Relazioni annuali sulle attività svolte
- Numero di richieste informazioni
- Numero di accessi allo sportello di ascolto
- Numero casi

AREA TEMATICA V

CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO

Analisi e monitoraggio delle attività dello Sportello Antiviolenza.

AZIONE/I

A.1 Raccolta e analisi dati riferiti alle casistiche affrontate dallo Sportello
A.2 Monitoraggio dell'efficacia dei servizi, attività e iniziative dello Sportello
A.3 Raccolta di buone pratiche per il miglioramento e rafforzamento delle iniziative per il contrasto alla violenza di genere e di *public engagement*

SOTTOAZIONI

S.1 I responsabili istituzionali e operativi assieme agli eventuali gruppi di lavoro dei CUG degli Atenei coinvolti in collaborazione con gli/le operatori/trici dello Sportello effettueranno, indicativamente ogni 6 mesi, un report delle attività svolte
S.2 Il monitoraggio prenderà in considerazione:
- dati quantitativi (volantini distribuiti, accessi per richiesta di informazioni, prese in carico)
- dati qualitativi (note e riflessioni degli/delle operatori/trici e i dati conseguenti alla somministrazione in forma anonima di questionari e schede di autovalutazione anonime sull'efficacia dei servizi offerti)

	S.3 A fine anno verrà organizzato un evento pubblico per la presentazione delle buone pratiche risultanti dalle attività dello Sportello
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Ateneo
OUTCOME	Promozione di una cultura contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione e per il rispetto dei diritti della persona
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Report attività svolte dallo sportello (ogni 6 mesi) - Monitoraggio annuale delle attività dello sportello - Raccolta buone pratiche - Evento pubblico annuale

**AREA
TEMATICA V**

**CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI
GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE
SESSUALI**

OBIETTIVO	Attività di comunicazione per informare la comunità accademica sul tema della violenza di genere e molestie, e sulle attività svolte dallo sportello antiviolenza
AZIONE/I	A.1 Definizione del Piano di comunicazione e della strategia comunicativa A.2 Diffusione delle analisi (quantitative e qualitative) e ricerche condotte A.3 Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere.

Tabella 15

SOTTOAZIONI	S.1 Definizione di obiettivi strategici di comunicazione, delle metodologie per il loro raggiungimento attraverso sistemi di comunicazione online/offline e tipologie diverse di piattaforme e social network S.2 Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione sul breve e lungo termine a sostegno delle attività svolte dallo sportello antiviolenza anche in sinergia con le strategie comunicative definite dal CUG della Scuola Normale Superiore e dal CUG della Scuola Sant'Anna S.3 Organizzazione di corsi di formazione sui temi legati alla violenza di genere, alle molestie in ambito accademico e non Organizzazione di moduli focalizzati su temi specifici quali: - violenza di genere e molestie - discriminazioni dirette e indirette - stereotipi - linguaggio rispettoso della rappresentazione dei generi Tali moduli sono destinati trasversalmente ai corsi di studio e, al termine dei quali, sono previsti elaborati finali.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici del nostro Ateneo
OUTCOME	Promozione di una cultura contro la violenza di genere e ogni forma di discriminazione e per il rispetto dei diritti della persona

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Piano di Comunicazione
- Numero campagne realizzate
- Numero e tipologia di materiale informativo elaborato
- Numero di corsi di formazione svolti
- Numero di partecipanti
- Numero di accessi e *download*



VI

**ATTIVITÀ DI
DISSEMINAZIONE E
COMUNICAZIONE**

**AREA
TEMATICA IV**

**ATTIVITÀ DI DISSEMINAZIONE E
COMUNICAZIONE**

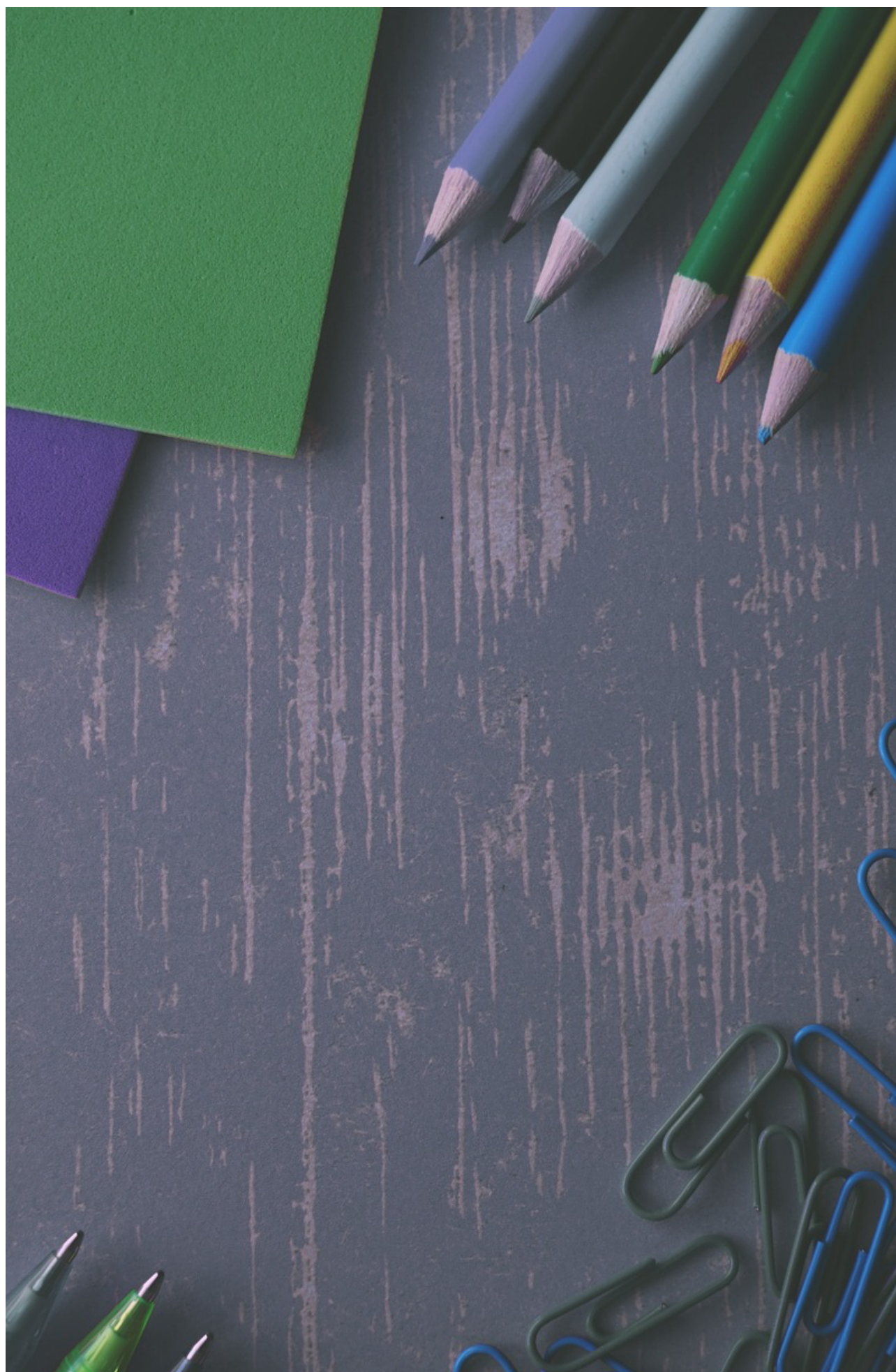
Tabella 16

OBIETTIVO	Diffusione nella società civile del valore e del rispetto dell'eguaglianza e delle differenze attraverso l'arte
AZIONE/I	A.1 Organizzazione di una mostra di arte contemporanea annuale sui diritti umani nelle loro varie accezioni
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione dei termini di collaborazione con l'Associazione Internazionale Arti Plastiche Italia S.2 Identificazione degli spazi che ospitano la mostra in accordo con il Responsabile del Sistema Museale di Ateneo (SMA) S.3 Definizione, in collaborazione con l'AIAPI e con lo SMA di: - periodo temporale di svolgimento della mostra - tipologia e numero delle opere in sintonia con il tema indicato annualmente dal CUG S.4 Edizione a stampa del catalogo della mostra nella collana "Genere, soggettività e diritti" della Pisa University Press S.5 Definizione dei termini di collaborazione con l'Ufficio Scolastico Provinciale S.6 Organizzazione di una serie di seminari e incontri sul tema del valore e del rispetto dell'eguaglianza e delle differenze attraverso l'arte S.7 Valutazione della possibilità di impiegare i proventi derivanti dalle mostre per attività di solidarietà.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società

Tabella 17

OUTPUT	1. Promuovere le attività svolte dal CUG e il suo impegno nel veicolare e diffondere il valore del rispetto dell'eguaglianza e delle differenze; 2. contribuire alla vita artistica e culturale della città di Pisa attraverso la scoperta di artisti contemporanei nazionali e internazionali; 3. sensibilizzare, attraverso l'espressione artistica, la cittadinanza alle questioni legate ai diritti umani valore del rispetto dell'eguaglianza e delle differenze attraverso l'arte.
OUTCOME	Diffusione della cultura del rispetto dell'eguaglianza e delle differenze.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Numero di mostre realizzate (annuali) - Cataloghi - Materiali comunicativi realizzati (brouchure, poster, locandine) - Numero accessi
AREA TEMATICA IV	ATTIVITÀ DI DISSEMINAZIONE E COMUNICAZIONE
OBIETTIVO	Definire la strategia comunicativa del CUG
AZIONE/I	A.1 Elaborare una strategia di comunicazione interna ed esterna del CUG attraverso la definizione di uno specifico piano di comunicazione
SOTTOAZIONI	S.1 Definizione, attraverso il piano di comunicazione, di una strategia per il miglioramento del flusso comunicativo interno tra il CUG e gli altri Organi di Ateneo favorendone la bidirezionalità in un'ottica di collaborazione (CUG-> Organi di Ateneo e Organi di Ateneo->CUG)

	S.2 Definizione, attraverso il piano di comunicazione, di una strategia per il miglioramento del flusso comunicativo esterno tra il CUG e gli <i>stakeholders</i> esterni favorendone la bidirezionalità in un'ottica di collaborazione (CUG-> <i>Stakeholders</i> esterni e <i>Stakeholders</i> esterni->CUG)
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
OUTPUT	Maggiore divulgazione delle attività realizzate dal CUG.
OUTCOME	Maggiore sensibilizzazione della società rispetto alle tematiche di genere
INDICATORI DI VALUTAZIONE	- Piano di comunicazione (pubblicato con ISBN e scaricabile in <i>open access</i> sul sito del CUG) - Sito del CUG - Social <i>network</i> - Materiale comunicativo elaborato dal CUG - Numero accessi/<i>download</i>/traffico dati



UED

UFFICIO PER
L'EGUAGLIANZA E LE
DIFFERENZE

OBIETTIVO

1. Istituzione, in collaborazione con il GEP Team, dell'Ufficio per L'eguaglianza e le differenze (UED)
2. Bando per il reclutamento di n. 1 unità TA responsabile dell'UED

AZIONE/I

1. Istituzione, in collaborazione con il GEP Team, dell'Ufficio per L'eguaglianza e le differenze (UED) a supporto tecnico e scientifico di:
 - Comitato Unico di Garanzia
 - Gruppo di lavoro per la redazione del GEP
 - Gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere
 - Tavolo tecnico per il Benessere Organizzativo
 - Sportello antiviolenza
- A.2 Reclutamento n.1 unità di personale TA responsabile dell'UED che operi in modo armonico, coerente ed efficiente secondo un approccio aperto, collaborativo e trasversale nell'assolvere ai seguenti compiti:
 - supporto alle attività di monitoraggio del PAP e del GEP per la verifica delle azioni positive e delle linee strategiche individuate in collegamento anche con il documento del Bilancio di Genere
 - supporto al coordinamento del processo partecipativo tra:
 - delegati/e e il CUG
 - CUG, Gruppo di Lavoro per la Redazione del Bilancio di Genere, GEP Team, Tavolo Tecnico per il Benessere Organizzativo e Sportello Antiviolenza.



- Supporto alle politiche per l'eguaglianza e le differenze nella gestione e sviluppo delle relazioni istituzionali e supporto amministrativo nell'espletamento delle relative funzioni e in particolare con:

- Delegato/a del Rettore alle attività " *Gender Studies and Equal Opportunities* "
- Delegato/a al GEP
- Presidente del CUG
- Prorettore/trice per la ricerca in ambito europeo e internazionale
- Prorettore/trice alla cooperazione e relazioni internazionali
- Prorettore/trice per l'organizzazione e le politiche del personale
- Prorettore/trice per la ricerca in ambito nazionale
- Prorettore/trice per gli studenti e il diritto allo studio
- Delegato/a per la sostenibilità
- Consigliere/a di Fiducia
- Commissione Etica
- Direzione Risorse Umane e Organizzazione (per attività di *Work-Life Balance*)

TARGET DIRETTO	• Comitato Unico di Garanzia • Gruppo di Lavoro per la redazione del Bilancio di Genere • Gruppo di Lavoro per la redazione del Gender Equality Plan • Tavolo Tecnico per il Benessere Organizzativo • Sportello Antiviolenza
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
OUTPUT	Ottimizzazione dei processi per un'organizzazione più efficace, maggiormente inclusiva e sostenibile.

OUTCOME

Empowerment delle politiche di Ateneo per l'eguaglianza di genere.

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Ufficio per l'Eguaglianza e le Differenze (UED)
- Assunzione n. 1 unità TA.



Il presente PAP è stato approvato dal Senato Accademico con delibera n. 268/2021 nella seduta del 17/12/2021 e dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 505/2021 nella seduta del 23/12/2021.



Realizzazione grafica a cura di Francesca Pecori