Università di Genova

Piano di Parità di Genere 2022-2025

Gender Equality Plan (GEP) 2022-2025

Sommario

Presentazione 5

Introduzione 7

Requisiti di processo 9

Formalità ed evidenza pubblica 9

Risorse dedicate 10

Raccolta e monitoraggio dei dati 11

Sensibilizzazione attraverso attività di formazione 15

Contenuti: aree di intervento e azioni 17

Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP 19

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione 27

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 37

Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 39

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 43

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 55

Testi e documenti di riferimento 59

Lista degli acronimi

BdG – Bilancio di Genere

BdS – Bilancio di Sostenibilità

CE - Commissione Europea

CEDIA – Centro Dati, Informatica e Telematica di Ateneo

CPO – Comitato Pari Opportunità

CUG – Comitato Unico di Garanzia

GEP – Gender Equality Plan

PAP – Piano di Azioni Positive

TABS – (Personale) tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario

UE – Unione Europea

Presentazione

Il GEP (Gender Equality Plan) è uno strumento inteso a favorire un cambiamento strutturale negli enti pubblici: a tale riguardo, nel panorama europeo, l'Italia è in posizione privilegiata grazie alla presenza consolidata dei Comitati Unici di Garanzia e dei relativi Piani di Azioni Positive.

Il GEP, o piano per la parità di genere, dell'Università degli Studi di Genova è un documento strategico che delinea azioni volte a favorire la riduzione di asimmetrie di genere e a valorizzare le diversità. Tramite il GEP, e in continuità con iniziative già definite da alcuni anni, UniGE riconosce la parità di genere ed il contrasto a ogni forma di discriminazione che intersechi il genere, quali valori fondamentali e condivisi.

Le azioni delineate nel GEP, unite alla valorizzazione delle reti di collaborazione sui temi della parità, della diversità e dell'inclusione, contribuiranno a rendere più inclusiva la nostra Università e più innovativi i percorsi di insegnamento e ricerca. La realizzazione del GEP quadriennale in UniGE si è accompagnata ad un processo di riflessione che propone azioni di breve, medio e lungo termine, per costruire un ambiente educativo e scientifico sensibile alla dimensione di genere e alla inclusione. In questo modo, UniGE ha attuato l'invito di Horizon Europe a porre attenzione alla equa rappresentazione delle diversità che riguardano tutte le sfumature sociodemografiche, quali genere, età, disabilità, etnia, religione, convinzioni personali, orientamento e identità sessuale.

Il GEP che sono felice di presentare copre i requisiti di processo e di contenuto richiesti dal programma Horizon Europe, restituendo un documento vivo che raffigura l'Ateneo e i suoi obiettivi. Questa presentazione adempie al primo dei requisiti di processo posti dalla Commissione Europea, la formalità, ma è anche l'opportunità per dare evidenza al gruppo di lavoro esteso che ha portato alla realizzazione di tale documento. La mia firma è un atto richiesto dalla Commissione Europea, ma soprattutto un impegno a sostenere e promuovere le azioni delineate nel GEP.

Introduzione

L'Università degli Studi di Genova (UniGe) è un'istituzione pubblica dotata di autonomia scientifica, educativa, organizzativa e finanziaria, in cui tutte le componenti della comunità accademica partecipano alla costruzione di uno spazio europeo per la ricerca e la formazione professionale avanzata. UniGe è organizzata in 22 dipartimenti raggruppati all'interno di cinque scuole, quattordici centri di ricerca interuniversitari e un centro di eccellenza. La sua offerta formativa è composta da 137 Corsi di Laurea Triennale e Magistrale, 28 Corsi di Dottorato organizzati in più di 90 curricula, 44 Scuole di Specializzazione, 27 Master Universitari di I e II livello, 5 Biblioteche. Ha recentemente costituito i due centri strategici: *Centro del Mare* e *Centro sicurezza, rischio e vulnerabilità*.

UniGe ha recepito l'indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea affinché le istituzioni pubbliche si dotino di un Gender Equality Plan (GEP), requisito per accedere a finanziamenti di ricerca nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe.

In parallelo, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, i cui investimenti si impegnano a contribuire alle "transizioni gemelle" ecologica e digitale, è vincolato, direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano, a colmare il divario territoriale, a ridurre le disparità generazionali e ridurre la disparità di genere.

L'Università degli studi di Genova ha attribuito all'adozione del GEP un significato che supera il mero adempimento dell'obbligo formale, intendendo il processo come un'opportunità per individuare momenti di confronto e condivisione sulla tematica specifica.

La struttura del GEP di UniGe riproduce fedelmente i requisiti di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il documento è approvato e firmato dai vertici dell'istituzione e pubblicato sul sito web di UniGe.Il documento è stato condiviso in tutti gli ambiti pertinenti durante la realizzazione. Il PDF è in formato accessibile e accompagnato ad un riassunto in inglese disponibile sulla stessa pagina web del GEP.

La sezione che dettaglia i requisiti di processo si articola in quattro capitoli.

Il primo capitolo, dedicato agli aspetti formali e all'evidenza pubblica, illustra le modalità di diffusione di informazioni sul GEP che saranno adottate a partire dalla sua presentazione ufficiale.

Il secondo capitolo, dedicato alle risorse, dettaglia i gruppi di lavoro che hanno realizzato il GEP e le risorse umane e finanziarie che saranno dedicate all'implementazione e al monitoraggio. Inoltre, si identifica il tempo dedicato alla realizzazione ed implementazione del GEP.

Il terzo capitolo, relativo alla raccolta e al monitoraggio dei dati, presenta i numeri disaggregati per genere relativi alle risorse umane, e formalizza la realizzazione di rapporti annuali per la valutazione di progressi e risultati. Grazie agli aggiornamenti periodici, il GEP sarà un documento dinamico, che intende rispecchiare l'evoluzione dell'Università di Genova e dei suoi componenti.

Il quarto capitolo della sezione illustra le premesse alle attività di formazione e di costruzione di competenze sul superamento dei pregiudizi di genere, rivolte anche al personale con posizione di decisori.

Il dettaglio sulle attività è enunciato nella seconda sezione, suddivisa in sei capitoli, che descrivono le azioni programmate per le cinque aree di intervento richieste dalla Commissione. Un'area propedeutica è dedicata al programma di istituzione e adozione dei prerequisiti tecnologici e linguistici utili all'implementazione delle azioni previste dal GEP. Obiettivi e azioni sono SMART, cioè Specifici, Misurabili, Attuabili, Realistici e Temporalmente definiti.

Infine, le azioni sono collegate ai documenti programmatici dell'Università degli Studi di Genova, e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda Onu 2030, in particolare gli obiettivi 3: Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età; 4: Istruzione di qualità; 5: Parità di Genere ; 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; 10: Risorse e diseguaglianze , 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili e 17: Partnership per gli Obiettivi e con il Bilancio di Sostenibilità di UniGe[1]

[1] https://unigesostenibile.unige.it/sites/unigesostenibile.unige.it/files/pagine/Bil_Sost_2018-19.pdf

Requisiti di processo

Formalità ed evidenza pubblica

Il gruppo di lavoro ha avviato la redazione del GEP nel mese di settembre 2021, il Rettore ha informato il personale di UniGe del lavoro di progettazione e sviluppo del documento, sollecitando la collaborazione e il contributo di tutte le componenti.

UniGe è da anni impegnata nel progresso verso la parità di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione. In UniGe operano due organi statutari per la tutela della parità di genere e per la lotta alle discriminazioni: il CUG (Comitato Unico di Garanzia), istituito ai sensi della legge n. 183/2010 e previsto dall'art. 28 dello Statuto di Ateneo, e il CPO (Comitato per le Pari Opportunità), previsto dall'art. 27 dello Statuto. Il CUG e il CPO hanno collaborato alla stesura del GEP tramite i dati di cui dispongono e le azioni che organizzano, in particolare il Piano di Azioni Positive 2021-2023[2] e il Bilancio di Genere (BdG) 2019 e 2020[3].

Altre risorse informative e progettuali sono derivate da servizi, convenzioni e condivisione di figure istituzionali con compiti specifici (per ulteriori informazioni si rimanda al BdG e al sito web dell'Ateneo):

- Delegato/a alle Pari Opportunità e Inclusione, dal 2021.
- Consigliere/a di fiducia: dal 2017, con incarichi triennali. Si tratta di una figura professionale esterna all'Ateneo e dotata di specifiche competenze, alla quale qualsiasi componente della comunità universitaria si può rivolgere per ottenere ascolto ed assistenza in casi di molestie e/o mobbing.
- UniGe ha adottato in data 19.06.2018 il Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio[4] e in data 18.08.2017 il Regolamento in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo[5].
- La Procedura di gestione della segnalazione e meccanismi di tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità (c.d. *Whistleblowing*)[6] è in vigore da marzo 2021.
- In merito alla conciliazione lavoro retribuito - lavoro di cura, UniGe ha stipulato convenzioni agevolate con scuole dell'infanzia, asili nido e centri estivi a partire dal 2008; convenzioni con strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti a favore di tutte le componenti di Ateneo a partire dal 2015; erogazione di un contributo economico rivolto al personale TABS con familiari non autosufficienti in situazione di gravità, ai sensi della legge n. 104/1992, a partire dal 2018; erogazione di contributi per il personale TABS per la fruizione di centri estivi e feriali, e l'istituzione di un fondo a sostegno della genitorialità a favore di specifiche categorie del personale docente non strutturato (titolari di assegno di ricerca, ma anche dottorande/i e specializzande/i).

[2] https://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/UniGe_PAP_2021-24.pdf
[3] https://cpo.unige.it/node/177_01.pdf
[4] https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Codice_prevezione_mobbing.pdf
[5] https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Regolamento_telelavoro-personaleTABS.pdf
[6] https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Procedura%20whistleblowing.pdf

- UniGe ha attivato nel 2015 il doppio libretto universitario che permette alla componente studentesca in transizione di genere, dietro semplice richiesta, di ottenere il rilascio di un profilo burocratico temporaneo ("carriera alias") unitamente ad un nuovo *badge* recante il nome d'elezione (corrispondente alla propria identità di genere) al posto del nome anagrafico.

Nel BdG e nel PAP di Ateneo sono elencati possibili miglioramenti, già integrati nel GEP, trasformandoli ove possibile in azioni SMART.

Le informazioni di base e gli impegni delineati nel GEP sono conformi al regolamento generale sulla protezione dei dati personali 2016/679 (GDPR). Il documento del GEP è realizzato in un formato PDF accessibile.

La comunicazione della pubblicazione del GEP sul sito web UniGe è stata inviata a tutto il personale docente e ricercatore, tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario (TABS) e alla componente studentesca.

Risorse dedicate

In data 19 novembre 2021 UniGe ha formalizzato un *Osservatorio permanente per razionalizzare la predisposizione del Bilancio di Genere, per la prima edizione del Gender Equality Plan e per i relativi futuri aggiornamenti (GEP & BdG Team)*[7]. L'Osservatorio è composto da 18 componenti (17% uomini, 83% donne).

Ruolo	**Nome**
Coordinatrice dell'Osservatorio Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione	Angela Celeste Taramasso
Prorettrice alla ricerca	Laura Gaggero
Direttrice Generale	Tiziana Bonaceto
Area direzionale	Alessandro Castellano, Cinzia Leone
Dirigente dell'Area personale	Claudia De Nadai
Dirigente dell'Area risorse e bilancio	Monica Causa
Area internazionalizzazione, ricerca e terza missione	Monica Buffa, Monica Sbrana, Barbara Pirilli, Antonella Prato, Claudia Sanguineti, Cristina Tubino
Docente esperto di statistica di genere	Enrico Di Bella
Componente del Comitato per le pari opportunità (CPO)	Francesca Bagnoli
Componente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)	Aldo Spalla
Assegnista di ricerca ed esperta di studi di genere	Rita Bencivenga
Dottoranda con interessi di ricerca su tematiche di genere	Giulia Arena

L'Osservatorio, allargato a un gruppo di esperti/e, ha contribuito alla definizione delle singole azioni e delle caratteristiche SMART. Per ogni azione è stato indicato il numero di giorni di lavoro necessari per la realizzazione, il monitoraggio delle attività, o, in alternativa, l'impegno stimato. Su

[7] https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/2021.11.19_nota_65801_cost_osservatorio_firm.pdf

questa base, il tempo dedicato al lavoro di implementazione del GEP verrà riconosciuto ed inserito tra gli obiettivi del personale delle diverse aree dell'Ateneo, oltre alla valutazione di utilizzo di personale esterno con esperienza sulle tematiche del GEP.

A un anno dall'approvazione del GEP da parte degli organi istituzionali, indicativamente dopo la pubblicazione del BdG nel mese di gennaio 2023, e il monitoraggio dell'attuazione del PAP da parte del CUG, l'Osservatorio redigerà un rapporto sui progressi delle azioni proposte nel GEP. La revisione periodica degli indicatori di impatto è volta a: i) informare le persone che lavorano o studiano in UniGe sui progressi verso il raggiungimento degli obiettivi del GEP, ii) revisionare, se necessario, gli strumenti attuativi, iii) aggiornare gli obiettivi, dopo la loro realizzazione. Le relazioni presenteranno l'aggiornamento qualitativo, i dati disaggregati per genere e i dati utili al monitoraggio delle azioni chiave, evidenziando l'opportunità di eventuali revisioni.

Ogni azione del GEP UniGe richiede un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Per diversi obiettivi non è stato possibile quantificare in questa versione le risorse umane e finanziarie, una loro valutazione maggiormente dettagliata sarà presente nel documento di revisione del GEP a fine 2022, introducendo i costi delle azioni per gli anni 2023-2025.

Raccolta e monitoraggio dei dati

Il 12 ottobre 2020[8] è stato presentato il primo Bilancio di Genere di UniGe, basato sui dati relativi all'anno solare 2019 o all'anno accademico 2018/2019, a seconda della tipologia del dato, fornendo i dati di base per la redazione del GEP. In parallelo alla conclusione del GEP è stato portato a termine l'aggiornamento del BdG, sulla base dei dati 2021. Si rimanda quindi a tale documento per consultare i dati dettagliati, che nel GEP sono stati riassunti, e hanno costituito un punto di partenza per la definizione di alcune azioni del GEP.

Personale docente e ricercatore:

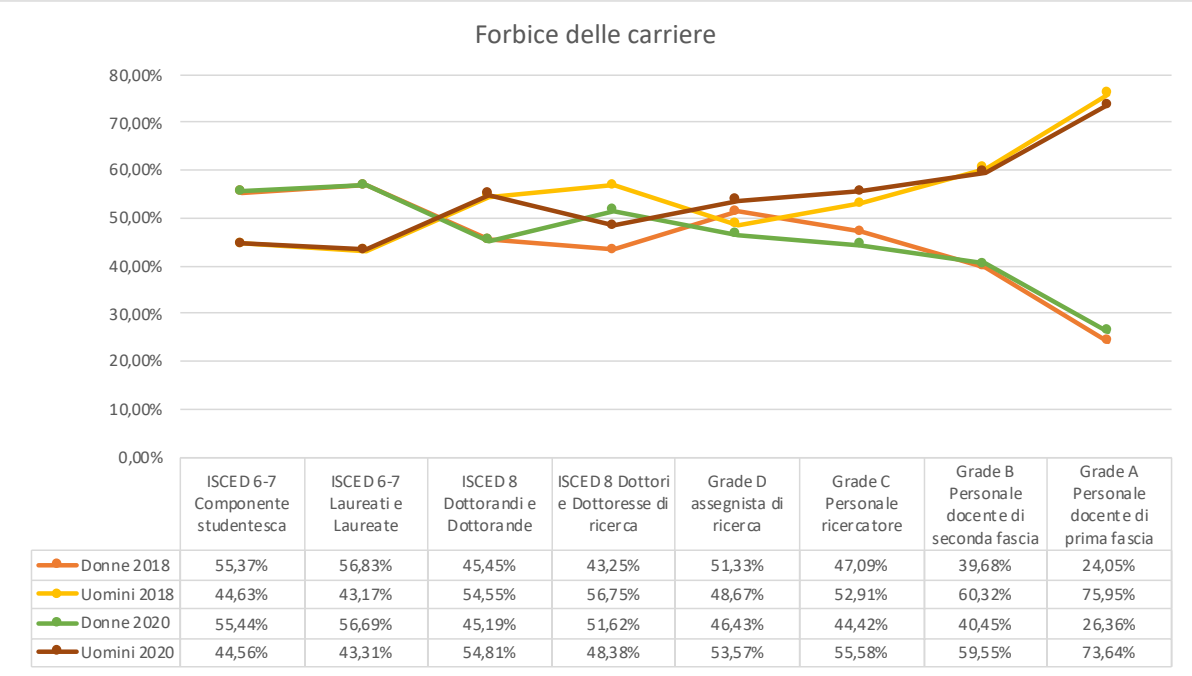
Composizione: nel 2020, personale ricercatore e personale di seconda fascia sono oramai in uguale percentuale, con circa il 60% di uomini e il 40% di donne, mentre in prima fascia continuiamo a trovare una forte asimmetria (26% di donne e 74% di uomini).

Segregazione orizzontale: all'interno delle discipline STEM quelle più problematiche sono Scienze della Terra e Ingegneria industriale e dell'informazione, seguite da Scienze fisiche e Scienze matematiche ed informatiche. Le professoresse ordinarie sono in media il 20% nelle discipline STEM. Nella tabella sottostante sono indicate con riquadri arancio chiaro e scuro le soglie sotto il 40 % e sotto il 20 % rispettivamente.

[8] https://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/Bil_diGenere_01.pdf

% di donne presenti per area e ruolo	Assegniste	RTD+RU	Associate	Ordinarie
01 - Scienze matematiche e informatiche	33%	30%	54%	24%
02 - Scienze fisiche	45%	22%	25%	17%
03 - Scienze chimiche	60%	73%	50%	31%
04 - Scienze della terra	15%	11%	17%	50%
05 - Scienze biologiche	58%	47%	51%	40%
06 - Scienze mediche	73%	47%	35%	15%
08 - Ingegneria civile e Architettura	62%	59%	43%	38%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	30%	25%	21%	8%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistic	56%	48%	64%	54%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	64%	45%	41%	42%
12 - Scienze giuridiche	44%	42%	56%	26%
13 - Scienze economiche e statistiche	50%	71%	44%	33%
14 - Scienze politiche e sociali	20%	45%	27%	50%

Segregazione verticale e forbice delle carriere: continua a sussistere un profondo divario per quanto riguarda le professoresse ordinarie, che sono appena il 26% rispetto ai loro colleghi nello stesso ruolo e il 18% soltanto rispetto al totale delle donne dei ruoli sottostanti (per gli uomini, è il 31%). Il 2020 porta alcuni piccoli cambiamenti rispetto al 2019: salgono di poco la quota di docenti ordinarie (+1,1%) e la quota di associate (+0,9%), mentre rimane stabile la componente delle ricercatrici. Il Glass Ceiling Index, che misura la probabilità per le donne di diventare professoresse ordinarie, è passato dal 1,52 del 2019 all'1,44 del 2020.



	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottoresse di ricerca	Grade D assegnista di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2018	55,37%	56,83%	45,45%	43,25%	51,33%	47,09%	39,68%	24,05%
Uomini 2018	44,63%	43,17%	54,55%	56,75%	48,67%	52,91%	60,32%	75,95%
Donne 2020	55,44%	56,69%	45,19%	51,62%	46,43%	44,42%	40,45%	26,36%
Uomini 2020	44,56%	43,31%	54,81%	48,38%	53,57%	55,58%	59,55%	73,64%

Conciliazione e andamento delle carriere: le donne sono leggermente più giovani degli uomini in tutti i ruoli tranne che in quello da RTD, dove sono leggermente più anziane (+1,2 anni). Negli ultimi anni, nonostante la perdita di posti totali disponibili (-535 posti in otto anni), il turnover sembra aver in parte favorito le carriere delle docenti. I componenti di commissioni giudicatrici per i posti da

personale docente sono molto sbilanciati: circa l'80% dei commissari è uomo nelle commissioni per la prima e la seconda fascia, circa il 65% nelle commissioni per il ruolo di ricercatore.

Correttivi identificati nel BdG aggiornati a fine 2021:

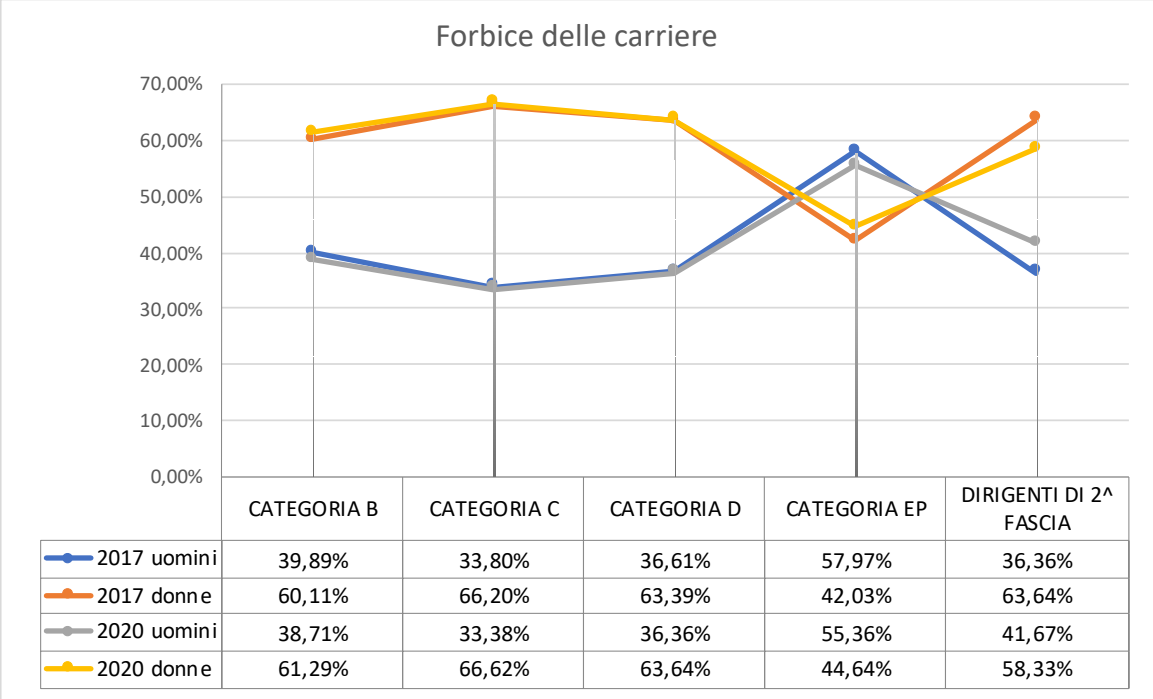
- Necessità di una revisione più approfondita dei progetti di ricerca presentati e approvati, estendendo il campo anche ai progetti spin off di Ateneo e alla composizione dei singoli gruppi di ricerca.
- Ampliare il campo di indagine ai congedi familiari, per valutare l'incidenza del c.d. lavoro di cura sulle carriere femminili, soprattutto con riferimento all'età, al ruolo, tutti fattori che vanno messi in correlazione con le pubblicazioni in un dato periodo.
- Esplorazione del rapporto delle/i docenti con il proprio lavoro, tramite questionari che esaminino la consapevolezza sulle tematiche di genere, la conciliazione vita privata e lavoro e la presenza o meno di questi temi negli insegnamenti impartiti.
- Necessità di indagare le motivazioni, le aspettative e il percorso di carriera di chi si allontana dal mercato del lavoro accademico, cercando di intercettare eventuali situazioni di disagio o disparità legate al genere e al tempo stesso offrendo servizi di orientamento alla carriera.

Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sanitario (TABS):

Composizione: nel 2020 le donne sono il 64%, mentre gli uomini il 36%.

Segregazione orizzontale: le donne raggiungono anche l'80% nei ruoli amministrativi e sanitari ed in un settore tradizionalmente maschile come quello tecnico sono comunque quasi il 40%.

Segregazione verticale e forbice delle carriere: la forbice delle carriere ha un andamento particolare, differente anche da altri atenei italiani: le donne sono circa il 60% o più in tutte le categorie tranne la categoria EP, dove sono il 45%.



	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	CATEGORIA EP	DIRIGENTI DI 2^ FASCIA
2017 uomini	39,89%	33,80%	36,61%	57,97%	36,36%
2017 donne	60,11%	66,20%	63,39%	42,03%	63,64%
2020 uomini	38,71%	33,38%	36,36%	55,36%	41,67%
2020 donne	61,29%	66,62%	63,64%	44,64%	58,33%

Conciliazione e andamento delle carriere: l'età media nel 2020 è di 53 anni, sia per gli uomini che per le donne. L'analisi della retribuzione accessoria non sembra mostrare particolari differenze tra i generi. Le donne usufruiscono in media di più giorni di assenza a testa rispetto agli uomini, in

gran parte accedendo a congedi famigliari, di cui gli uomini fruiscono in maniera molto limitata. Il *part-time* nel 2020 è scelto dal 27,10%, delle donne e solamente dal 5,4% degli uomini. Il tipo di *part-time* preferito è quello con orario di lavoro superiore al 50% dell'orario standard. Le tendenze analizzate nel BdG dal 2016 al 2020 sembrano stabili.

Welfare: nel 2020 gli uomini rappresentano il 28% delle richieste (e sono il 36% del personale), mentre le richieste delle donne sono il 72% (e le dipendenti sono il 64% del personale). In media, tuttavia, l'Ateneo ha speso € 73,21 per ogni richiesta proveniente da una donna e € 166,62 per ogni richiesta proveniente da un uomo.

Correttivi identificati nel BdG, aggiornati a fine 2021:

- Gli aspetti più problematici evidenziati per il personale TABS sono relativi alla conciliazione e al welfare. Il *part-time* è richiesto da circa il 30% delle donne e dal 5% degli uomini, si rende necessario quindi avviare una riflessione su spazi, tempi e modi del lavoro del personale TABS, al fine di abbattere le disparità rimaste in termini di parità di genere. A tal fine, è necessario raccogliere ulteriori dati, più dettagliati, sulle esigenze che spingono le dipendenti a chiedere l'orario part-time, sui congedi familiari e sul telelavoro.
- Dal momento che l'Ateneo si è dotato di un Regolamento apposito per il telelavoro, è opportuno monitorare quanto e come esso venga sfruttato dal personale TABS per ridurre la segregazione di genere. Il lavoro agile, che in UniGe era già stato incentivato per motivi contingenti, è diventato con l'emergenza Covid-19 la modalità di lavoro ordinaria per tutto il personale.
- I corsi sulla formazione del personale e le iniziative introdotte dal settore Welfare e coadiuvate dall'azione del CPO per aiutare le persone a conciliare meritano di essere analizzate nel dettaglio, anche con questionari di soddisfazione e rilevazioni dei bisogni, come è già avvenuto in passato.

Governance di Ateneo: i dati raccolti dal Bilancio di Genere evidenziano la difficoltà delle donne nel raggiungere le posizioni di *governance* all'interno dell'Ateno, fino a quelle apicali. Le donne sono poco presenti in ruoli come i Coordinatori di corso di studio e i Direttori di dipartimento, e alcuni incarichi sono ricoperti dalla stessa persona (per esempio, una singola docente coordinatrice di più corsi di studio affini), per cui i dati mostrati dai grafici del BdG corrispondono ad una realtà ancora più segregata.

Nessuna donna è Preside di una delle 5 Scuole genovesi e soltanto 4 sono Direttrici di Dipartimento, a fronte di 18 uomini. È presente un solo componente maschile nel Nucleo di Valutazione. Il Comitato Pari Opportunità è sbilanciato al femminile, mentre composizioni più paritarie si trovano solamente nel Comitato Unico di Garanzia, nonché nella squadra dei prorettori e delegati del Rettore.

Dal 2020, a seguito dell'elezione del Rettore, i Prorettori e Delegati di UniGe sono in numero rispettivamente di 10 (con piena parità di genere) e di 29 (di cui 10 donne e 19 uomini). In Consiglio di Amministrazione, a fine 2021, siedono 4 donne e 6 uomini, con un significativo miglioramento rispetto alle composizioni precedenti. In Senato Accademico le donne sono invece 8 su 21 componenti.

Sensibilizzazione attraverso attività di formazione

L'ultimo requisito di processo richiesto dalla Commissione Europea è rappresentato dalla sensibilizzazione tramite attività di formazione rivolta al superamento dei pregiudizi di genere per il personale, per le posizioni dei decisori.

Il PAP e il BdG prevedono già alcune azioni volte alla sensibilizzazione del personale, riprese nel GEP e opportunamente integrate.

Contenuti: aree di intervento e azioni

Per ogni azione, una tabella descrive le caratteristiche che la rendono SMART. Le azioni sono suddivise per area di riferimento. Le tabelle elencano: i) l'obiettivo, ii) l'azione che si intende implementare, se necessario suddivisa in sotto azioni (es. 3.1.a e 3.1.b), iii) i destinatari diretti e/o indiretti, iv) la figura responsabile dell'attuazione e iv) il cronogramma, in cui azioni e sotto-azioni sono attribuite ai semestri dei quattro anni previsti per il GEP.

Lo spazio per *Risorse umane aggiuntive* riporta il numero di giorni lavorativi (annuali, ove non diversamente indicato), stimati necessari per attività di back up, monitoraggio, raccolta dati, valutazione, o altro tipo di supporto all'azione eventualmente specificato senza riferimento al personale che attuerà l'azione.

Ogni azione del GEP UniGe richiede un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Dove possibile, sono già state indicate le risorse dedicate, negli altri casi la valutazione verrà effettuata al primo monitoraggio. Quindi, nel documento di revisione del GEP a fine 2022 saranno disponibili i costi delle azioni per gli anni 2023-2025.

Nei campi opzionali sono enunciati i riferimenti e collegamenti dell'azione con il Piano Strategico per il 2021-2026, il Programma triennale 2022-2024, il PAP e il BdG. Ove possibile, ogni azione è collegata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030. Infine, l'azione può essere commentata o contestualizzata in un apposito spazio libero.

Il termine "dimensione di genere nella ricerca" fa riferimento alla definizione estesa data dall'UE a pagina 17 della guida al programma Horizon Europe, v. 4, 17 dicembre 2021: "Affrontare **la dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione** implica quindi **tenere conto del sesso e del genere** nell'**intero processo di ricerca e innovazione**. È diverso dall'affrontare questioni di equilibrio di genere e pari opportunità tra i componenti del team del progetto o tra i partecipanti a eventi (ad esempio conferenze) organizzati dal progetto."[9]

[9] "Addressing **the gender dimension in research and innovation** thus entails **taking into account sex and gender** in the **whole R&I process**. It is different from addressing issues of gender balance and equal opportunities among the project's team members or among participants to events *(e.g. conferences)* organized by the project." Traduzione in italiano nel testo a cura del Gruppo di lavoro che ha stilato il GEP.

Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP

Area 0 - Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP								
Obiettivo	Adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere							
Azione/sotto azioni	0.1.a) Redazione di linee guida di Ateneo 0.1.b) Diffusione e adozione delle linee guida							
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti presenti in Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	b						
Indicatori, Target	a, b) Linee guida redatte e diffuse b) Commitment dei vertici dell'Ateneo circa l'importanza dell'adozione delle linee guida							
Risorse umane aggiuntive	Trenta giorni							
Risorse finanziarie	Risorse interne							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Piano Strategico: Mission							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 24 del PAP							
Note L'azione di adozione delle linee guida per il linguaggio di genere nei documenti di Ateneo necessita di una vasta condivisione e un percorso operativo solo in parte ricompreso nell'Area 0. Tuttavia, tale azione, propedeutica alle azioni dell'area 0 e ad altre aree, deve essere affrontata entro l'orizzonte temporale del primo semestre del 2022.								

Area 0 - Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP								
Obiettivo	Impostazione del Data Warehouse di Ateneo per l'aggiornamento di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e di eventuali ulteriori indicatori rappresentativi di intersezionalità e di sostenibilità *sensu lato*.							
Azione/sotto azioni/sotto azioni	0.2.a) Creazione del gruppo di lavoro 0.2.b) Costruzione e aggiornamento del cruscotto dinamico							
Target diretto/indiretto	Responsabili dell'Ufficio Statistico di UniGe e dei bilanci con riferimento al genere (Bilancio di Genere, BdG e Bilancio di Sostenibilità, BdS). Target indiretto tutto l'Ateneo.							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Direzione generale, CEDIA, Delegato/a alla trasformazione digitale							
Timing (semestrale) (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	b	b					
Indicatori, Target	a) Gruppo di lavoro costituito e operativo entro aprile 2022 b) Piena operatività alla fine del primo semestre 2023							
Risorse umane aggiuntive	Trenta giorni							
Risorse finanziarie	Risorse interne							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Programma Triennale Indicatore 10.1c							
Riferimenti PAP/BdG	Le azioni sono comuni a PAP e BdG							
Note								

Area 0 - Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP								
Obiettivo	Ottimizzazione dell'estrazione dal Data Warehouse di Ateneo delle informazioni necessarie al cruscotto per il BdG e il GEP							
Azioni	0.3.a) Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati 0.3.b) Costruzione di un cruscotto dinamico finalizzato a dare visibilità ad alcuni indicatori 0.3.c) Creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere 0.3.d) Monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure							
Target diretto/indiretto	Responsabili dell'Ufficio Statistico di UniGe e dei bilanci con riferimento al genere e alla sostenibilità (BdG e BdS). Target indiretto tutto l'Ateneo.							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Direzione generale, CEDIA, Delegato/a alla trasformazione digitale							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a, b	a, b	b, c	a, d	d	a, d	d
Indicatori, Target	a) Dati disaggregati per genere nel 50 % dei casi c) Sistema integrato operativo entro il 2023							
Risorse umane aggiuntive	Venti giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Documento Integrato Programmazione 22-24: Obiettivo 23							
Riferimenti PAP/BdG	Azione a supporto dei prossimi PAP, BdG e BdS.							

Area 0 - Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP								
Obiettivo	Consentire l'accesso alle informazioni ai responsabili dei BdG e GEP in modalità unitaria e con finalità sinergiche.							
Azione/sotto azioni	0.4.a) Inserimento dati nel cruscotto, focalizzando alcuni indicatori, in armonia con le attività sul Bilancio di Genere promosse dalla CRUI e con i ranking nazionali ed internazionali							
Target diretto/indiretto	Responsabili dell'Ufficio Statistico di UniGe e dei bilanci con riferimento al genere (BdG e BdS). Target indiretto: tutto l'Ateneo.							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Direzione generale, CEDIA, Delegato/a trasformazione digitale							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a	a	a	a	a		
Indicatori, Target	a) Operatività del cruscotto al 50% entro il 2023, al 100% entro il 2024							
Risorse umane aggiuntive	Dieci giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG	Azione a supporto dei prossimi PAP e BdG							

Area 0 - Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP								
Obiettivo	Definizione di piattaforma di facile accesso, informativa delle iniziative (azioni e servizi) che promuovono la parità di genere all'interno dell'Ateneo							
Azione/sotto azioni	0.5.a) Creazione di un piano di comunicazione							
Target diretto/indiretto	Tutto il personale e utenti esterni, stakeholder,							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a							
Indicatori, Target	a) Piano di comunicazione comunicato e pubblicato sul sito web							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie	Risorse interne							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG								

Area 0 - Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP								
Obiettivo	Sostenere e dare visibilità all'Integrazione della dimensione di genere							
Azione	0.7.a) Attività di disseminazione delle azioni realizzate sulle tematiche di genere attraverso una nuova sezione del sito di Ateneo.							
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti di Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Settore organizzazione eventi e comunicazione interna, settore relazioni esterne; Delegata per le Pari opportunità ed Inclusione, Osservatorio GEP e BdG							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a	a						
Indicatori, Target	Sezione del sito attiva							
Risorse umane aggiuntive	Venti giorni							
Risorse finanziarie	Spese di stampa e pubblicità							
Riferimenti con Programma Strategico/ Piano triennale								
Riferimenti PAP/BdG	Azione 24 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Acquisire elementi di conoscenza sul contesto a cui sono rivolte le azioni contenute nel PAP per migliorarne l'impatto.							
Azione/sotto azioni	1.1.a) Monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo tramite questionario on-line							
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti di Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a						
Indicatori, obiettivo	Risposte al questionario analizzate							
Risorse umane aggiuntive	a) Venti giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG	Azione 3 del PAP							
Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile								
Note Le rilevazioni potranno fornire indicazioni al fine di elaborare proposte e soluzioni. La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'efficacia delle azioni implementate e prevedere, nel caso, azioni correttive.								

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Analizzare le modalità di lavoro da remoto nelle diverse forme previste dalle norme vigenti (telelavoro, lavoro agile emergenziale e lavoro agile).							
Azione/sotto azioni	1.2.a) Monitoraggio differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti) e valutazione dell'impatto bilaterale.							
Target diretto/indiretto	Personale TABS							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a						
Indicatori, Target	a) Monitoraggio effettuato, dati raccolti e analizzati							
Risorse umane aggiuntive	Venti giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG	Azione 4 del PAP							
Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile								
Note Azione con riferimento all'adozione del PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione								

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Promuovere forme di sostegno e di conciliazione lavoro di cura/lavoro retribuito a studenti e studentesse (*caregiver*), lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, anziani con disabilità e/o non autosufficienti							
Azione/sotto azioni	1.3.a) Stipula di convenzioni con servizi domiciliari e strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti 1.3.b) Valutazione della modifica del regolamento tasse e benefici.							
Target diretto/indiretto	Componente studentesca							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, ufficio welfare							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a			b			
Indicatori, Target	a) Convenzioni già presenti, si prevede di implementare il numero nel 2022 di almeno il 10% e di incrementare l'adesione del 10% b) Valutazione della modifica del regolamento tasse e benefici (2024).							
Risorse umane aggiuntive	Quindici giorni							
Risorse finanziarie	Voce del bilancio welfare							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Programma Triennale: indicatore 10.2b (*Garantire l'adeguatezza dell'organizzazione alle esigenze funzionali*)							
Riferimenti PAP/BdG	Azioni 9A e 10 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
Obiettivo	Favorire forme di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa/studio e vita personale di tutte le componenti della comunità universitaria, anche in un'ottica di sostegno ai percorsi di studio e di carriera.
Azione/sotto azioni	1.4.a) Stipula di convenzioni con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell'infanzia e centri estivi 1.4.b) Elaborazione di proposte di sostegno anche per l'assistenza domiciliare dei bambini 1.4.c) Proposta di stanziamento di voucher per servizi di *baby-sitting* 1.4.d) Proposta di riduzione delle tasse di iscrizione studenti/esse genitori entro i 25 anni di età.
Target diretto/indiretto	Tutto il personale dell'Ateneo.
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.
Timing (semestrale)	2022 | 2023 | 2024 | 2025 a | b | c | d
Indicatori, Target	a) e b) Le convenzioni sono già presenti, si prevede di implementare nel 2022 il numero almeno del 10% e di incrementare l'adesione del 10% c) Voucher da definire, per averli attivi entro il 2024 con modifica delle convenzioni per autorizzare l'utilizzo in caso di necessità utilizzando i voucher d) Azione implementata entro il 2025
Risorse umane aggiuntive	Quindici giorni
Risorse finanziarie	Introduzione di specifica voce nel bilancio di Ateneo
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	
Riferimenti PAP/BdG	Azione 9B del PAP
Obiettivi di sviluppo sostenibile	

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Valutazione dello stress lavorativo di Ateneo							
Azione/sotto azioni	1.5.a) Identificare le priorità di intervento 1.5.b) Individuare, programmare ed implementare le misure idonee a raggiungere l'obiettivo 1.5.c) Promuovere l'attivazione degli strumenti utili al raggiungimento del benessere lavorativo e organizzativo 1.5.d) Monitorare e valutare il livello di *tecnostress* percepito 1.5.e) Definizione della strategia di comunicazione							
Target diretto/indiretto	Tutto il personale							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Area personale							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	b, e	c		d			
Indicatori, Target	Sotto azioni: a, b, c e d completate nei tempi indicati. e) Numero di incontri incrementato del 5%							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Obiettivo inserito dal 2022							
Riferimenti PAP/BdG	Azioni 5 e 11 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								
Note Le sotto azioni in dettaglio: 1. Identificare le priorità di intervento a partire dai risultati emersi dalla fase di valutazione primaria e/o secondaria; 2. Individuare, programmare e implementare le misure idonee a favorire le condizioni di benessere lavorativo e a prevenire situazioni di disagio o malessere organizzativo; 3. Promuovere l'attivazione degli strumenti utili al raggiungimento del benessere lavorativo ed organizzativo, basato sulla prevenzione ed il contrasto di comportamenti fonti di stress, prevenendo *mobbing* e *burnout* nel personale, con particolare riguardo al rispetto della conciliazione vita-lavoro; 4. Monitorare e valutare il livello di *tecnostress* percepito attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori (cfr. diritto di disconnessione); 5. Definizione di una strategia di comunicazione a tutti i lavoratori degli interventi in adozione.								

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Migliorare il benessere organizzativo tramite intervento psicologico							
Azione/sotto azioni	Progetto di intervento psicologico suddiviso in tre sotto azioni: 1.6.a) Mantenere e implementare gli incontri di supporto psicologico individuale 1.6.b) Offrire spazi di confronto in gruppo su tematiche relazionali con particolare attenzione alla conciliazione vita privata e lavorativa 1.6.c) Confrontare i dati raccolti nel Progetto Benessere Organizzativo con quelli Valutazione Stress Lavoro Correlato							
Target diretto/indiretto	Tutto il personale							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Area personale							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	b	c					
Indicatori, Target	a) e b) Raccolta dati disaggregati sugli incontri individuali e lavori di gruppo c) Report sul confronto dati							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	da inserire nel 2022							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 14 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione							
Obiettivo	Creazione linee guida conciliazione vita/lavoro						
Azione/sotto azioni	1.7.a) Promuovere attività/gruppi di confronto per la divulgazione di una cultura organizzativa attenta all'equilibrio della vita privata e lavorativa.						
Target diretto/indiretto	Tutto il personale						
Responsabili (istituzionali/operativi)	CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Area personale						
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025
		a	a	a			
Indicatori, Target	a) Numero di incontri: due all'anno						
Risorse umane aggiuntive	Interne ed esterne						
Risorse finanziarie	Voci di bilancio welfare						
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale							
Riferimenti PAP/BdG							
Obiettivi di sviluppo sostenibile							

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Supporto ai *caregiver* familiari							
Azione/sotto azioni	1.8.a) Proposta di riconoscimento / Equiparazione di studenti/esse *caregiver* come studenti/esse lavoratori/trici. 1.8.b) Proposta di adozione delle stesse agevolazioni previste per gli/le studenti/esse lavoratori/trici per gli studenti/esse che svolgono assistenza a figli, genitori, parenti.							
Target diretto/indiretto	Studenti e studentesse							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a			b	b		
Indicatori, Target	a) Proposte di riconoscimento implementate e portate in discussione nei tempi previsti. b) Adozione delle agevolazioni.							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG	Sotto azione 1: Azione 10A del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione								
Obiettivo	Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e privata							
Azione/sotto azioni	Preparazione di Linee Guida per disseminare e attuare: 1.9.a) il diritto alla disconnessione 1.9.b) la pianificazione di riunioni e attività lavorative rispettosa dell'equilibrio fra vita lavorativa e privata. Approvazione delle Linee Guida e verifica della applicazione 1.9.c) applicazione delle Linee Guida							
Target diretto/indiretto	Personale di Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a, b	a, b	c	c	c	c	c	C
Indicatori, Target	a, b) Linee guida create e diffuse a tutto il personale. Adozione delle linee guida. c) Monitoraggio dell'effettiva implementazione.							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile								

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali								
Obiettivo	Ridurre la dispersione delle ricercatrici							
Azione/sotto azioni	Implementare politiche di avanzamento di carriera e di riduzione degli effetti negativi (glass-ceiling index e door- index). 2.1.a) nei bandi di Ateneo per il finanziamento della ricerca, applicare i criteri di estensione dell'eligibilità delle ricercatrici per il periodo equivalente al congedo di maternità. 2.1.b) su richiesta, e previa verifica della sostenibilità per il CdS, possibilità di non assumere carichi didattici per 6 mesi al rientro dalla maternità. 2.1.c) incentivare la componente maschile a richiedere il congedo parentale.							
Target diretto/indiretto	Tutto il personale							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
			a, b, c					
Indicatori, Target	a, b, c) Azioni implementate nei tempi previsti							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG	Azione correlata ai risultati del BdG							
Obiettivi di sviluppo sostenibile	5 PARITÀ DI GENERE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE					

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali								
Obiettivo	Proposta di introduzione a livello statutario di misure per l'equilibrio di genere nelle cariche per la gestione dell'Ateneo							
Azione/sotto azioni	2.2.a) Due incontri all'anno con la *governance* di Ateneo per verificare la fattibilità dell'azione 2.2.b) Formulazione e discussione condivisa della proposta							
Target diretto/indiretto	Tutto il personale							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a	a	a	a	a	a	b
Indicatori, Target	a, b) Azioni completate nei tempi previsti							
Risorse umane aggiuntive	Due giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera								
Obiettivo	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari							
Azione/sotto azioni	3.1.a) Proposte di introduzione di misure di incentivazione a valere sulle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della L. 230/2005, e nel rispetto del merito scientifico, per ridurre gli squilibrî di genere nell'organico dell'Ateneo, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori.							
Target diretto/indiretto	Personale docente / componente studentesca							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, Rettore e Direttrice Generale, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
			a		a			
Indicatori, Target	a) Misure introdotte							
Risorse umane aggiuntive	Due giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Piano Strategico: Mission							
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile	5 PARITÀ DI GENERE							

Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera								
Obiettivo	Incentivi alla partecipazione del genere meno rappresentato nei corsi di studio segregati							
Azione/sotto azioni	3.2.a) Attività di divulgazione e informazione nelle scuole superiori							
Target diretto/indiretto	Studenti/esse delle scuole superiori							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Area Orientamento							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
		a	a					
Indicatori, Target	a) Due eventi a semestre nei semestri indicati.							
Risorse umane aggiuntive	Dieci giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale	Piano Strategico: Mission							
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera								
Obiettivo	Supporto alla inclusione e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità							
Azione/sotto azioni	3.3.a) Adozione di linee guida esistenti: CIRSDe UniTO Desana							
Target diretto/indiretto	Tutto il personale							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, Area legale							
Timing (semestrale)	2022		2023		2024		2025	
	a	a						
Indicatori, Target	a) Linee guida adottate e diffuse in Ateneo							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale								
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile	5 PARITÀ DI GENERE							

Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera				
Obiettivo	Aumentare la consapevolezza dei possibili bias che influenzano le decisioni in merito al reclutamento e progressione di carriere			
Azione/sotto azioni	3.4.a) Training sull'*unconscious bias* 3.4.b) Studio di fattibilità di un criterio che, nella fase di riparto dei punti organico ai Dipartimenti, premi le strutture che hanno ridotto le asimmetrie di genere.			
Target diretto/indiretto	Personale in posizione di leadership			
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, Area Personale, Area legale			
Timing (semestrale)	2022	2023	2024	2025
		a	a, b	a
Indicatori, Target	a) Due corsi organizzati ogni anno b) Studio di fattibilità terminato			
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni			
Risorse finanziarie	Costi docenti esterni per formazione			
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma triennale				
Riferimenti PAP/BdG				
Obiettivi di sviluppo sostenibile	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE			

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

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Promuovere attività di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, in vista della conoscenza, prevenzione e rimozione degli ostacoli che si frappongono all'inclusione sociale di persone o categorie di persone spesso vittime di stereotipi e pregiudizi.							
Azione/Sotto azioni	4.1.a) Organizzazione di iniziative culturali aperte al pubblico (convegni, seminari, eventi di divulgazione scientifica) in materia di pari opportunità e contrasto ai pregiudizi e alle discriminazioni. 4.1.b) Organizzazione di iniziative formative in materia di eguaglianza e dimensione di genere nelle attività di ricerca							
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti dell'Ateneo e la cittadinanza							
Responsabili (istituzionali/operativi)	CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed inclusione, Settore eventi e comunicazione interna, Settore relazioni esterne							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b
Indicatori, Target	Almeno due eventi all'anno							
Risorse umane aggiuntive	Quattro / cinque giorni ad evento ed iniziativa formativa							
Risorse finanziarie	Retribuzione relatrici/relatori (se esterni), spese vive per l'organizzazione							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Programma triennale. Obiettivo 2, azione 2.1 (*Sviluppo e promozione di strategie e tecnologie innovative nella didattica*). Obiettivo 3, azione 3.2e (*Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali*)							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 25 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								
Note Iniziative in collaborazione con altre istituzioni ed enti presenti nel territorio.								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Garantire un adeguato equilibrio fra i generi tra gli speaker a convegni, seminari, eventi di divulgazione scientifica e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università di Genova.							
Azione/Sotto azioni	4.2.a) Elaborazione e pubblicazione di linee guida per promuovere l'equilibrio di genere nelle iniziative scientifiche a qualsiasi titolo promosse dall'Ateneo. 4.2.b) Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida 4.2.c) Monitoraggio dell'impatto delle linee guida							
Target diretto/indiretto	Comunità scientifica							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione, Prorettore/trice alla Ricerca, Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG.							
Timing	2022		2023		2024		2025	
		a	a	b	b	b	b, c	b, c
Indicatori, Target	a) Elaborazione e pubblicazione delle linee guida entro il 2023 b) Monitoraggio applicazione linee guida c) Monitoraggio dell'impatto delle linee guida - Numero dei panel con partecipazione bilanciata: incremento del 20% - Rapporto fra numero di relatori e relatrici: maggior equilibrio di tre punti percentuali per anno							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie	Costi per stampa e diffusione							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Programma triennale. Obiettivo 4, azione 4.1 (*Incentivare la ricerca e la partecipazione a progetti nazionali, europei e internazionali*). Obiettivo 4, azione 4.4 (*Incentivare la qualità della ricerca e valorizzare il ruolo del merito*).							
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ; 5 PARITÀ DI GENERE							
Note Le linee guida saranno promosse nel pieno convincimento che il contributo di entrambi i generi costituisca un valore della ricerca scientifica.								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Bilanciare le componenti di genere nei panel e nelle commissioni di valutazione dei progetti e dei finanziamenti							
Azione/sotto azioni	4.3.a) Nei processi di selezione relativi ai finanziamenti per la ricerca e la terza missione interni a UniGe prevedere che la composizione delle Commissioni per la valutazione delle candidature sia rispettosa, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, del bilanciamento di genere.							
Target diretto/indiretto	Docenti, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Area Servizi alla Ricerca, Terza Missione, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing	2022		2023		2024		2025	
			a	a	a	a	a	a
Indicatori, Target	a) variazioni percentuali del genere nella Commissione.							
Risorse umane aggiuntive	Venti giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Programma triennale. Obiettivo 10, azione 10.1b (*Avvio di un sistema di ricognizione e mappatura dei processi*). Obiettivo 10 Azione 10.2 (*Garantire l'adeguatezza dell'organizzazione alle esigenze funzionali*).							
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Monitorare e valutare la dimensione di genere nella produzione scientifica							
Azione/sotto azioni	4.4.a) Proporre ai gestori della banca dati IRIS l'inserimento di un campo con riferimento al genere e/o alla valorizzazione di altre diversità nella pubblicazione scientifica. 4.4.b) Mappare, all'interno dell'anagrafe dei progetti, i progetti di ricerca competitivi finanziati che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o inclusione. Coordinare con Azione 0.3.							
Target diretto/indiretto	Personale docente, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti.							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Area Servizi alla Ricerca, Terza Missione e Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing	2022		2023		2024		2025	
			b	b	a	b	b	b
Indicatori, Target	a) Sviluppo della banca Dati IRIS: 2024, primo semestre. b) Mappatura annuale dei progetti attivi in Ateneo con la dimensione di genere.							
Risorse umane aggiuntive	b) Venti giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale								
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti							
Obiettivo	Promuovere la ricerca sul genere						
Azione	4.5.a) Istituire almeno 2 borse di studio all'anno per tesi magistrali e di dottorato che analizzino il valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere e diversità in ambito sociale, nella ricerca e nei contesti professionali.						
Target diretto/indiretto	Laureati/e magistrali e dottorandi/e di ricerca						
Responsabili (istituzionali/operativi)	Area alta Formazione, Coordinatori Corsi di dottorato, Delegato/a pari opportunità ed Inclusione, CPO, CUG.						
Timing	2022		2023		2024		2025	
				a	a	a	a	a
Indicatori, Target	Pubblicazione del bando						
Risorse umane aggiuntive	Dieci giorni						
Risorse finanziarie	Contributi dei CdS per premi di tesi. Fondi del Corso di Dottorato per i premi a tesi di dottorato.						
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Programma triennale. Obiettivo 8, azione 8.1 (*Promuovere eventi di public engagement, divulgazione scientifica e culturale*).						
Riferimenti PAP/BdG							
Obiettivi di sviluppo sostenibile							

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	
Obiettivo	Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere nel processo e nelle metodologie di ricerca e nella produzione di dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca italiana, europea e internazionale
Azione/sotto azioni	4.6.a) Redazione e diffusione di materiale informativo relativo all'Integrazione della dimensione di genere ed intersezionalità nei processi e nelle metodologie di ricerca. 4.6.b) Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale docente sull'Integrazione della dimensione di genere nei processi e nelle metodologie di ricerca. 4.6.c) Visibilità del bilanciamento di genere e della valorizzazione delle diversità; attenzione a questi temi in azioni e iniziative rivolte alla disseminazione delle ricerche e dei risultati raggiunti dall'Ateneo.
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti di Ateneo
Responsabili (istituzionali/operativi)	Area Servizi alla Ricerca, Terza Missione e Comunicazione, Ufficio Stampa, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, CUG.
Timing	2022 | 2023 | 2024 | 2025 | a | b, c | a, c | c | a, c | c
Indicatori, Target	a) Redazione di materiale informativo sull'Integrazione della dimensione sex/gender ed intersezionalità nei processi e nelle metodologie di ricerca. b) Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione. c) Materiale per la diffusione delle iniziative.
Risorse umane aggiuntive	Quaranta giorni.
Risorse finanziarie	Voce di bilancio settore eventi
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Programma triennale. Obiettivo 12, azione 12.2d (*Numero di azioni volte alla sensibilizzazione su tematiche di genere e inclusione*)
Riferimenti PAP/BdG	
Obiettivi di sviluppo sostenibile	

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Favorire la formazione del personale TABS e dirigente su tematiche attinenti alle pari opportunità, sul contrasto a ogni forma di discriminazione sui luoghi di studio e di lavoro, nel rispetto delle attuali direttive emanate dall'Unione Europea							
Azione/sotto azioni	4.7.a) Organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento *on-line* o in presenza in materia di pari opportunità e benessere organizzativo							
Target diretto/indiretto	Personale TABS e dirigenti							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Ufficio formazione, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a	a	A	a	a	a	a	a
Indicatori, Target	Target per il 2022: partecipazione del 2 % del personale TABS e delle/i dirigenti. I target successivi saranno stabiliti in base ai risultati raggiunti.							
Risorse umane aggiuntive	Dieci giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Obiettivi Piano Strategico: Inclusione Sociale e Qualità.							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 18 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Promozione dell'impiego di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere							
Azione	4.8.a) Progettazione e realizzazione di *webinar*							
Target diretto/indiretto	Personale dell'Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Gruppo di Lavoro sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento (GLIA)							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a	a	A	a	a	a	a	a
Indicatori, Target	Target per il 2022: partecipazione del 2 % dei destinatari. I target successivi saranno stabiliti in base ai risultati raggiunti nel 2022							
Risorse umane aggiuntive	Quindici giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Obiettivi Piano Strategico: Inclusione Sociale e Qualità							
Riferimenti PAP/BdG	Azioni 18 e 24 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Migliorare la formazione sul corretto uso del genere nel linguaggio amministrativo, eliminando forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale							
Azione	4.9.a) Realizzazione di incontri di formazione sincrona e asincrona (“pillole informative”). Correlata con “Area 0-2”.							
Target diretto/indiretto	Personale TABS e dirigente							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Settore formazione del personale, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione.							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a	a	A	a	a	a	a	a
Indicatori, Target	Già presenti, ed incrementati per il 2022. Partecipazione del 5% di personale TABS e dirigente. Possibile applicazione di un Open Badge nel 2024.							
Risorse umane aggiuntive	Dieci giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Piano Strategico, obiettivi Inclusione Sociale e Qualità							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 24 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								
Note In correlazione ai corsi di Formazione alla Cittadinanza								

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Prevenire e contrastare il divario di genere nei corsi di studio STEM							
Azione	Progettazione e realizzazione di: 4.10.a) attività di orientamento in entrata espressamente mirate a promuovere le STEM tra le studentesse e studenti delle Scuole medie superiori di secondo grado; 4.10.b) campagne di informazione rivolte a studentesse/i presso le Scuole medie superiori di secondo grado per illustrare le opportunità lavorative offerte dalla rivoluzione digitale.							
Target diretto/indiretto	Studentesse/i delle Scuole Medie Superiori di secondo grado							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Settore orientamento agli studi universitari dell'Ateneo, Delegato/a all'orientamento, settore eventi e comunicazione interna, settore relazioni esterne, servizio rapporti con imprese e territorio, GLIA							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b	a, b
Indicatori, Target	Due attività di orientamento all'anno rivolte a un centinaio di studenti delle Scuole medie superiori di secondo grado e una campagna di informazione all'anno							
Risorse umane aggiuntive	Quindici giorni							
Risorse finanziarie	Costi legati alla realizzazione delle campagne informative							
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Obiettivi Piano Strategico: Formazione e Servizi per gli Studenti, Inclusione Sociale e Qualità Obiettivo 12.2 (*Favorire lo sviluppo delle professionalità*)							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 29A del PAP							

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti								
Obiettivo	Facilitare il personale ricercatore non direttamente coinvolto in altre azioni del GEP a comprendere, applicare e collaborare all'implementazione del GEP.							
Azione	4.11.a) Studio di fattibilità della sperimentazione di una microazione di parità di genere e di implementazione della dimensione di genere nella ricerca e insegnamento (P-GAP) in futuri progetti di ricerca e a livello di Dipartimento (secondo modello Athena Swan).							
Target diretto/indiretto	Personale interessato a presentare progetti di ricerca all'UE. Personale afferente a un dipartimento (da identificare).							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a	a						
Indicatori, Target	Studio di fattibilità							
Risorse umane aggiuntive	Dieci giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Piano Strategico/ Programma Triennale	Piano Strategico, obiettivi Inclusione Sociale e Qualità Programma triennale. Azione 12.2d (*Numero di azioni volte alla sensibilizzazione su tematiche di genere e inclusione*).							
Riferimenti PAP/BdG								
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area 5 - Contrasto alle molestie e a tutte le forme di violenza di genere								
Obiettivo	Favorire la diffusione delle informazioni relative alle azioni attuate dall'ateneo per il contrasto alle molestie e a tutte le forme di violenza sessista e omotransfobica.							
Azione/Sotto azioni	5.1.a) Proiezione all'inizio di ogni anno accademico, di brevi video su tutti gli strumenti predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza all'interno dell'Ateneo. 5.1.b) Maggiore visibilità sul sito di Ateneo e sui social delle suddette azioni.							
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti di Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Orientamento, Formazione, Osservatorio GEP e BdG							
Timing	2022		2023		2024		2025	
	a	b	a	a	A	a	a	a
Indicatori, Target	Video realizzato e aggiornamento sito web entro fine 2022							
Risorse umane aggiuntive	Cinque giorni							
Risorse finanziarie								
Riferimenti con Programma Strategico/ Piano triennale	Piano Strategico, obiettivi Inclusione Sociale e Qualità. Piano triennale: Obiettivo 2, azione 3.2e (*Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali*).							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 26 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 5 - Contrasto alle molestie e a tutte le forme di violenza di genere								
Obiettivo	Sensibilizzazione di tutte le componenti di ateneo al fine di favorire la prevenzione e contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, violenza maschile contro le donne e violenza omotransfobica.							
Azione/sotto azioni	5.2.a) Organizzazione, in collaborazione con le strutture che si occupano di contrasto alla violenza ed eventuali stakeholder del territorio, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere sessista e omotransfobica, delle molestie e della maschilità "tossica". 5.2.b) Realizzazione di un flyer (anche solo digitale) e video in pillole con contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale di Ateneo e sui social.							
Target diretto/indiretto	Tutte le componenti presenti in Ateneo							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Osservatorio GEP e BdG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, CPO, CUG, Servizio comunicazione							
Timing	2022		2023		2024		2025	
		a, b	a		a		a	
Indicatori, Target	a) Organizzazione di almeno 1 evento all'anno; b) Realizzazione di *flyer* e video in pillole entro il 2023							
Risorse umane aggiuntive	Venti giorni							
Risorse finanziarie	Costi di organizzazione eventi e per personale dedicato alla realizzazione di flyer e video.							
Riferimenti con Programma Strategico/ Piano triennale	Piano Strategico, obiettivi Inclusione Sociale, Qualità							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 26 del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile								

Area 5 - Contrasto alle molestie e a tutte le forme di violenza di genere								
Obiettivo	Favorire l'acquisizione di elementi di conoscenza sulla violenza di genere per rendere le giovani generazioni e le figure professionali formate da UniGe maggiormente consapevoli degli stereotipi e dei rapporti di potere asimmetrici.							
Azione 3	5.3.a) Promozione per l'attivazione di insegnamenti o moduli dedicati al contrasto alla violenza di genere.							
Target diretto/indiretto	Componente studentesca							
Responsabili (istituzionali/operativi)	Gruppo "comunicazione" del CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione e uffici formazione.							
Timing	2022		2023		2024		2025	
			a	a	a	a	a	a
Indicatori, Target	Attivazione di insegnamenti dedicati che coinvolgano, in prima istanza, almeno le figure professionali in uscita direttamente impegnate in ambito educativo, sociale, sanitario e legale.							
Risorse umane aggiuntive	Venti giorni							
Risorse finanziarie	Retribuzione docenti dei corsi se esterni							
Riferimenti con Programma Strategico/ Piano triennale	Programma Strategico, obiettivi Inclusione Sociale e UniGe; Piano triennale: indicatore 3.2e (*Numero di open badge ottenuti dagli studenti a seguito di percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali*); Indicatore 9.4b (*Numero di ore di iniziative verso l'esterno per favorire l'inclusione e la pari opportunità*).							
Riferimenti PAP/BdG	Azione 20A del PAP							
Obiettivi di sviluppo sostenibile	5 PARITÀ DI GENERE							
Note Obiettivo di più insegnamenti, trasversali a tutti i percorsi di studio, con riconoscimento dei CFU e loro valorizzazione nella valutazione finale.								

Testi e documenti di riferimento

Nella stesura del GEP il gruppo di lavoro ha discusso e confrontato documenti utili a rispondere esattamente ai requisiti posti dall'UE, allineandosi alle indicazioni MUR.

Di seguito sono riportati i documenti e la sitografia utilizzati come riferimento per la stesura del GEP.

Fondazione CRUI. Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani
https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l'elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html

APRE. HORIZON EUROPE – LA GUIDA. COS'È, COSA FINANZIA, COME PARTECIPARE
https://apre.it/wp-content/uploads/2021/04/guida-Horizon-Europe.pdf

EIGE. Istituto europeo per l'uguaglianza di genere. Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiv7p-lvov1AhXigP0HHbB7A68QFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Feige.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocuments%2Fti_pubpdf_mh0417155itn_pdfweb_20170905223005.pdf&usg=AOvVaw3xFGYA-pHBYW_B5y0Jcmgy

Università di Bologna, Gender Equality Plan 2021-2024
https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere

Università di Modena e Reggio Emilia. Bilancio di Genere. 2019
https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciodiGenere2019.pdf

Università di Parma. Gender Equality Plan
https://www.unipr.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/30-11-2021/gep_unipr_en_bdg.pdf

Università di Roma La Sapienza. Gender Equality Plan
https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/piano_per_luguaglianza_di_genere_2022-2024.pdf

University of York, Department of Biology Application, Gold Award Athena SWAN
https://www.york.ac.uk/media/biology/documents/athenaswan/Biology%20Gold%20AS%20application%20(Nov%202018).pdf

Queen's University Belfast, Institution Application, Bronze and Silver Award
https://www.qub.ac.uk/sites/QueensGenderInitiative/FileStore/Filetoupload,949869,en.pdf

Trinity College Dublin – Athena SWAN Bronze Renewal. GENDER ACTION PLAN 2018
https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/Trinity%20College%20Dublin%20Institutional%20Bronze%20Renewal%202018.pdf

Università degli Studi di Genova

Via Balbi 5, 16126, Genova (GE)

Tel. +39.010. 20991

UniGe.it

Life.unige.it – magazine dell'Università di Genova

mensilMente – newsletter

facebook.com/UniGenova – Facebook

twitter.com/unigenova – Twitter

instagram.com/unigenova – Instagram

it.linkedin.com/school/universit-degli-studi-di-genova – LinkedIn

youtube.com/c/UniversitàdiGenovaOfficial – YouTube

t.me/s/UniGenova_official – Telegram