

Università degli Studi di Firenze

Gender Equality plan

La strategia dell'Università degli Studi di Firenze per la parità di genere segue le migliori prassi sperimentate a livello nazionale e internazionale in materia di promozione dell'equità e valorizzazione della diversità. Considera questo impegno, che assume sia verso la componente studentesca sia verso il proprio personale, come essenziale al fine sia di superare eventuali disuguaglianze strutturali e situazioni di squilibrio e discriminazione esistenti, sia di prevenire l'emergere di nuove disuguaglianze e discriminazioni.

Il traguardo a cui tutti dobbiamo tendere è una società in cui tutte le donne e gli uomini, tutte le ragazze e i ragazzi, nella loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la vita pubblica.

L'Università degli Studi di Firenze, in linea con quanto richiesto dalla Comunità Europea, è impegnata nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita universitaria.

Il settore della formazione superiore e della ricerca ha caratteristiche peculiari, che necessitano di azioni specifiche per poter superare i gender gap, che purtroppo sono ancora ampiamente persistenti.

Il CdA nella seduta del 29 luglio 2020 ha emanato delle linee guida (all.1) al fine di promuovere un'a maggiore inclusione e superare le asimmetrie di genere.

Con l'adozione del GEP, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare l'ateneo in tutta la sua interezza e complessità, sia favorendo ambienti di lavoro equi ed inclusivi in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, che integrando al meglio la dimensione di genere in tutti gli ambiti della ricerca.

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP, Gender Equality Plan) è il documento che contiene le misure dirette a promuovere l'eguaglianza di genere. È uno strumento chiave per promuovere cambiamenti strutturali negli enti di ricerca e formazione, previsto dalla Commissione Europea come requisito per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ad un finanziamento europeo per la ricerca.

La necessità di redigere un GEP, ha costituito uno spunto di riflessione per poter implementare le politiche e le azioni già intraprese da UNIFI tramite le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG), previsto dalla Legge 183/2010, la redazione del Piano delle Azioni Positive e le attività di formazione per la diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali del personale universitario e degli studenti. Gli obiettivi strategici portati avanti da tempo dal CUG di UNIFI (vd. Bilancio di genere) sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione Europea:

- Assicurare che vi sia parità e pari opportunità di genere nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca, combattendo qualsiasi forma di violenza morale o psicologica, qualsiasi tipo di pratica discriminatoria sia diretta, sia indiretta in ragione del genere, dell'orientamento sessuale, dell'età, mirando alla realizzazione di condizioni ottimali perché tutte le persone possano esprimere liberamente le proprie potenzialità nel rispetto della libertà altrui.
- Impegnarsi affinché l'ambiente lavorativo sia connotato da buone pratiche di rispetto delle pari opportunità e delle differenze e affinché il benessere dell'atmosfera e della condizione lavorativa sia il primo incentivo e motore all'efficacia e all'efficienza dei lavori e delle mansioni svolte, superando la sterile e dannosa logica della competizione individuale a favore della collaborazione.

- Collaborare con l'Amministrazione per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'Università anche in materia di contrasto alle discriminazioni, di realizzazione delle pari opportunità e del miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori tenendo conto della legislazione in materia.

La Rettore dell'Università degli Studi di Firenze, in data 28/09/2021 (DR 1355/2021), ha costituito un gruppo di lavoro in rappresentanza delle varie aree incaricato di predisporre il GEP, le cui azioni entreranno a far parte del piano strategico di Ateneo del prossimo triennio. Il gruppo di lavoro sarà coordinato dalla prof.ssa Maria Paola Monaco, Delegata della Rettore per l'Inclusione e la Diversità, e dal prof. Luigi Burrone, Delegato della Rettore per la Relazioni Sindacali.

L'Ateneo intende andare oltre i requisiti minimi definiti nei criteri di ammissibilità di Horizon Europe¹, sviluppando un GEP inclusivo in linea con gli obiettivi definiti nella New European Research Area. Il GEP di UNIFI affronterà anche le seguenti aree tematiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area tematica sono state previste attività ed azioni specifiche dettagliate nelle tabelle riportate sotto dove sono stati definiti i target di riferimento ed individuati i soggetti responsabili all'effettiva attuazione delle misure e al monitoraggio delle stesse. Per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi saranno definiti in termini di indicatori di qualità misurabili. In ciascuna delle azioni sono indicati gli esiti attesi, in termini di output (prodotti tangibili) e outcome (risultati), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo

In generale per ogni area tematica sono state previste una serie di azioni e sotto-azioni che avranno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della didattica e dei percorsi formativi e professionali in Ateneo;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, personale tecnico / amministrativo, studenti); monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci.

¹ Come riportato nei General Annexes del Programma di Lavoro Horizon Europe 2020-2022, per rispettare le condizioni di ammissibilità un GEP deve rispondere a quattro requisiti minimi: 1) deve essere un documento formale firmato dal legale rappresentante pubblicato sul sito web di Ateneo; 2) risorse umane e competenze specifiche devono essere state messe a disposizione per la sua redazione; 3) si deve basare su dati reali disaggregati per sesso/genere raccolti in tutte le categorie di personale e nella componente studentesca, che permettano anche il monitoraggio continuo e la valutazione di indicatori; 4) prevedere azioni di formazione rivolti a tutto il personale per aumentare la consapevolezza sull'uguaglianza di genere e contrastare pregiudizi (anche inconsci) legati al genere.

La definizione/redazione del GEP non costituisce una meta finale ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all'interno del mondo universitario fiorentino. Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla comunità europea, anche l'Università degli Studi di Firenze potrà rivestire il ruolo sociale che le compete ed essere promotrice dei valori fondamentali quali uguaglianza e inclusione.

Schede Azioni

Area prioritaria 1	Conciliazione vita-lavoro
---------------------------	----------------------------------

Obiettivo 1.1	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata
----------------------	---

Azione 1.1.1	Progettazione di un servizio di Asilo Nido attuato in via sperimentale in un plesso che sarà individuato dopo uno studio di fattibilità dell'area edilizia, per tutti coloro che appartengono alla comunità dell'Ateneo.
Sotto-azioni	Monitoraggio del servizio nel corso degli anni successivi per una eventuale estensione in altri plessi
Target diretto	Tutti i componenti della comunità dell'Ateneo.
Target indiretto	Famiglie della componente universitaria.
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettore, Direttrice Generale, Delegata all'inclusione e alla diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Ufficio di Supporto Alla Programmazione e Valorizzazione Del Personale; Area edilizia; Commissione "Bimbi in Ateneo"
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	
Output	Asilo nido
Outcome (Risultati)	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata
Risorse finanziarie	20.000 €, eventuali risorse da finanziamenti privati, fruitori del servizio

2022	2023	2024	2025

Indicatori	Numero fruitori del servizio
-------------------	------------------------------

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

Obiettivo 2.1	Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio del gender balance
----------------------	---

Azione 2.1.1	Promuovere cultura di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incontri e discussioni (a livello nazionale e internazionale) sulle inefficienze (economiche, organizzative, politiche) del disequilibrio di genere. 2. Favorire la partecipazione attiva a network europei e nazionali volti a promuovere una nuova agenda orientata verso inclusione, diversità e sostenibilità.
Target diretto	Personale in posizione apicale
Target indiretto	Docenti, PTA
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttrice Generale, Delegato alla legalità e trasparenza, delegata all'inclusione e alla diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	GEP team
Output	Almeno 1 seminario per annualità del GEP
Outcome (Risultati)	Incremento della componente femminile in posizione di leadership, della formazione di gruppi di lavoro gender balanced; politiche inclusive; creazione di network europei per la diffusione della cultura di genere nell'università
Risorse finanziarie	€ 5000

2022	2023	2024	2025

Indicatori	Numero di seminari organizzati per annualità del GEP
Tipo valutazione	Report interno

Area prioritaria 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organi, nelle strutture amministrative/funzionali e nelle commissioni			
Obiettivo 2.2	Miglioramento dell'equilibrio di genere negli incarichi istituzionali e di governo nelle posizioni apicali delle strutture amministrative/funzionali e nelle commissioni di reclutamento			
Azione 2.2.1	Valutazione di modifiche ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pari o migliore rappresentazione (alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) o anche ad una parità di accesso alla scelta o candidatura da cui deriva poi la composizione della struttura o dell'organo interessati			
Sotto-azioni	1. Modifiche allo Statuto e ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pari rappresentazione (o migliore rappresentazione, alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) con particolare riferimento ai Presidenti delle Commissioni di reclutamento, alla composizione delle terne per la formazione delle commissioni e ai ruoli di responsabilità nelle strutture amministrative e funzionali (<i>cf.</i> Bilancio di Genere 2021 par. 2.1).			
Target diretto	Docenti, ricercatori, Personale TA			
Target indiretto	Destinatari dei processi decisionali			
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttrice Generale, Delegato alla legalità e trasparenza, delegata all'inclusione e alla diversità			
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Affari generali			
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale area Affari generali – area gestione risorse umane -			
Output	Regolamenti			
Outcome - Risultati	Equità di genere nella composizione di organi/strutture amministrative/funzionali/commissioni			
Risorse finanziarie	0			
	2022	2023	2024	2025
Indicatori	Numero regolamenti modificati			
Tipo valutazione	interna			

Area prioritaria 3		Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera					
Obiettivo 3 .1		Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera					
Azione 3.1.1		Finanziamenti a ricercatrici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze etc.					
Sotto-azioni		Costituzione di un Fondo dal quale rimborsare le spese sostenute dalle ricercatrici al rientro dalla maternità per determinate causali					
Target diretto		Ricercatrici					
Target indiretto		Destinatari dei processi decisionali					
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)		Rettrice, Direttrice Generale, Delegato al Bilancio, Delegata all'inclusione e alla diversità					
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)		Area inclusione e diversità					
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)		Personale area inclusione e diversità – area gestione risorse umane -					
Output		Costituzione del Fondo					
Outcome - Risultati		Riequilibrio di genere nella progressione di carriera					
Risorse finanziarie		100.000,00					
2022		2023		2024		2025	
Indicatori		Utilizzo Fondo					
Tipo valutazione		interna					

Area prioritaria 3		Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
Obiettivo 3.2		Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio			
Azione 3.2.1		Riduzione del divario di genere nei corsi di studio mediante attività di orientamento e finanziamento borse di studio			
Sotto-azioni		<ul style="list-style-type: none"> • Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere • Borse di studio per le studentesse STEM 			
Target diretto		Studentesse lauree STEM			
Target indiretto		Destinatari dei processi decisionali			
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)		Rettrice, Direttrice Generale, Delegato al Bilancio, Delegata all'inclusione e alla diversità			
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)		Area inclusione e diversità			
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)		Personale area inclusione e diversità – area gestione risorse umane -			
Output		Numero incontri e erogazione borse			
Outcome - Risultati		Riequilibrio di genere nella progressione di carriera			
Risorse finanziarie					
	2022	2023	2024	2025	
Indicatori		80.000,00			
Tipo valutazione		interna			

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.1	Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un "linguaggio inclusivo" nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (evitando nomi, pronomi o desinenze che mostrino una netta preferenza per un genere rispetto ad un altro)
Azione 4.1.1	Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. usare ove possibile strategie linguistiche di non marcatura del genere 2. Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere"). 3. Prevedere dei corsi FAD sull'utilizzo di un "linguaggio Inclusivo" (Gender Fluid) - Formazione online. 4. Nominare di un/a Consigliere/a di Fiducia all'interno dell'Ateneo
Target diretto	Personale Docente
Target indiretto	componente studentesca e di dottorato
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegato inclusione e diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle relazioni sindacali
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Affari Generali; UP "Servizi Di Comunicazione" (Coordinamento Comunicazione e Public Engagement); Presidenti dei Corsi di Studio.
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale tecnico amministrativo, Personale Docente, Area Servizi alla Didattica
Output	Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere"). Prevedere dei corsi FAD sull'utilizzo di un "linguaggio Inclusivo" (Gender Fluid) - Formazione online. Nominare di un/a Consigliere/a di Fiducia all'interno dell'Ateneo
Outcome (Risultati)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementare il benessere organizzativo e la consapevolezza della dimensione di genere. 2. Favorire la "parità di genere" tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario, partendo proprio dai programmi di studio. 3. Favorire la diffusione e l'utilizzo di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere (anche per quanto riguarda la formulazione di programmi di studio inclusivi).
Risorse finanziarie	5.000 €

2022	2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Numero di insegnamenti attivati all'interno dell'Ateneo su tematiche di genere. 2. Numero di Corsi di Studio, Corsi di aggiornamento professionale, Master, Corsi di Specializzazione attivati sulle tematiche di genere, seminari formativi, campagne istituzionali di comunicazione finalizzata a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere. 3. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD sul "linguaggio Inclusivo" in un certo lasso di tempo (Formazione Online). 		
Tipo valutazione	Valutazione interna		

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

Obiettivo 4.2	"Che genere di genere?" Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica. Presenza di tematiche inerenti alla cultura LGBTQIA nei programmi degli insegnamenti dei Corsi di Studio, Master, Corsi di Specializzazione e Corsi di aggiornamento professionale: prevenzione delle discriminazioni legate al sessismo, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.
----------------------	---

Azione 4.2.1	Previsione di corsi o moduli didattici volti alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere (parità tra uomo e donna), sull'omofobia e sulla transfobia. Nell'ottica di costruzione di "ambienti accoglienti Gender Fluid".
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzazione di Workshop focalizzati sulle competenze relazionali. 2. Organizzazione di convegni sul tema (es. convegno CUG su identità di genere e orientamento sessuale denominato "Formare e Trasformare"). 3. Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere (seminari formativi, corsi FAD, ecc.).
Target diretto	Personale Docente (Professori ordinari e a contratto, Ricercatori, Assegnisti di Ricerca); Dottorandi/Dottorande; Studenti/Studentesse

Target indiretto	Studenti/Studentesse			
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegato inclusione e diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle relazioni sindacali			
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Presidenti dei Corsi di Studio; Affari Generali			
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale tecnico amministrativo, Personale Docente, Area Servizi alla Didattica, Affari Generali			
Output	1. Report e relazioni sui corsi/moduli didattici, conferenze, seminari, ecc.			
Outcome (Risultati)	1. Combattere gli stereotipi di genere. 2. Incrementare la consapevolezza della dimensione di genere e ridurre anche gli episodi di discriminazione legati al sessismo			
Risorse finanziarie	Risorse interne ed esterne.			
	2022	2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione	1. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD su tematiche di genere in un certo lasso di tempo (Formazione Online). 2. Numero di seminari formativi attivati sull'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nella didattica 3. Numero moduli didattici attivati			
Tipo valutazione	Valutazione interna			

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.3	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Azione 4.3.1	Inserimento della dimensione di genere fra i criteri di valutazione e/o premialità per l'ottenimento di finanziamenti di Ateneo.

Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inserimento del gender balance fra i criteri di ranking per i Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze. 2. Adeguamento del bando, del Modello Proposta in italiano e in inglese e del materiale informativo dei Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze. 3. Monitoraggio pre e post bando della componente femminile all'interno dei team di ricerca di Ateneo sia in qualità di PI che in qualità di team member. 					
Target diretto	Corpo ricercatore RTD					
Target indiretto	Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica					
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Ricerca; Dirigente Area Ricerca					
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Ufficio Servizi alla Ricerca Banche dati Risorse					
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale UP Area Ricerca e TT – Area Risorse Umane					
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bando per Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) e relativa modulistica integrato con le sezioni dedicate alla dimensione di genere. 2. Report di monitoraggio della componente femminile all'interno dei team di ricerca di Ateneo sia in qualità di PI che in qualità di team member. 					
Outcome (Risultati)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incremento della componente femminile all'interno dei team di ricerca di Ateneo sia in qualità di PI che in qualità di team member. 2. Aumento delle linee di ricerca all'interno dell'Ateneo che integrano la dimensione di genere. 					
Risorse finanziarie	Risorse interne					
	2021	2022	2022	2023	2023	2024
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Numero di progetti di ricerca presentati da donne in qualità di PI.; Numero di progetti di ricerca che includono donne all'interno dei relativi team di ricerca. 2. Numero di proposte presentate contenenti la dimensione di genere. 					
Tipo valutazione	Interna, a cura uffici					

Area prioritaria 4		Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti			
Obiettivo 4.3		Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca			
Azione 4.3.2		Inserimento della dimensione di genere nella ricerca fra i criteri di valutazione e premialità delle tesi di Ateneo .			
Sotto-azioni		<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi magistrale che integri la dimensione di genere nei contenuti. 2. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi dottorale che integri la dimensione di genere nei contenuti. 3. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi di specializzazione che integri la dimensione di genere nei contenuti. 			
Target diretto		componente studentesca, di dottorato e di specializzazione			
Target indiretto		Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica, pubblico generale			
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)		Rettrice; Prorettrice alla didattica; Prorettrice alla ricerca, Delegata all'inclusione e alla diversità, Dirigente area didattica			
Output		Bandi di ateneo per l'erogazione del premio/riconoscimento per la migliore tesi integri la dimensione di genere nei contenuti.			
Outcome (Risultati)		Aumento della consapevolezza sulla dimensione di genere fra i giovani studenti dell'Ateneo e nel pubblico in generale. Report di monitoraggio dell'andamento della partecipazione ai premi nel corso degli anni.			
Risorse finanziarie		€ 3000			
	2022	2023	2024	2025	
Indicatori		Numero di tesi in concorso nelle varie categorie Numero di partecipanti ai premi di concorso			
Tipo valutazione		interna			

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.4	Sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
Azione 4.4.1	Organizzazione di eventi di formazione mirata
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzazione di seminari/workshop introduttivi sulla dimensione di genere nei contenuti della ricerca. 2. Organizzazione di seminari/workshop sull'impatto economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca. 3. Organizzazione di seminari/workshop illustrativi su buone pratiche di integrazione della dimensione di genere nella ricerca, suddivisi per aree tematiche (SSH, STEM, LS). 4. Inserimento del tema della dimensione di genere nella ricerca (e di come sia valutato nella programmazione europea) fra i contenuti dei corsi di euro progettazione. 5. Inserimento di un nuovo campo "dimensione di genere" nelle schede per l'inserimento di proposte progettuali nell'Anagrafe della Ricerca di Ateneo.
Target diretto	<ol style="list-style-type: none"> 1. studenti/e, laureandi/e, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, corpo docente/ricercatore. 2. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e. 3. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (SSH, STEM, LS). 4. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e. 5. corpo docente/ricercatore. 6. corpo docente/ricercatore.
Target indiretto	Comunità scientifica
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Prorettore alla Ricerca, Prorettrice alla didattica, Dirigente Area Ricerca, Delegata all'inclusione e diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	U.P. Progetti di Ricerca – U.P. Formazione
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	
Output	1-4. Seminari/workshop.

	4. Report di monitoraggio del numero di proposte progettuali che nel tempo integrano la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.			
Outcome (Risultati)	Nel breve periodo, aumento della consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca. Nel lungo periodo, aumento del numero di progetti di ricerca che includono un'analisi della dimensione di genere consapevole.			
Risorse finanziarie	5000 €			
	2022	2023	2024	2025
Indicatori	1. Numero di partecipanti per ogni singolo evento. 2. Numero di proposte progettuali inserite nell'Anagrafe della ricerca in cui è stata valutata la presenza della dimensione di genere fra i contenuti della ricerca			
Tipo valutazione	interna			

Area prioritaria 5		Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali		
Obiettivo 5.1		Prevenire casi di molestie morali e sessuali in tutta la comunità universitaria.		
Azione 5.1.2		Creazione di sportelli per accoglienza/segnalazione/individuazione percorsi per violenze di genere.		
Sotto-azioni				
Target diretto		Tutta la comunità universitaria		
Target indiretto		Tutta la comunità universitaria		
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)		Rettrice, Direttrice Generale, delegata inclusione e diversità, delegato alle relazioni sindacali, Garante dei diritti, CUG		
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)		Area edilizia, Area Affari Generali, SIAF		
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)				
Output		Creazione di sportelli		
Outcome - Risultati		Obiettivo principale: consapevolezza all'interno della comunità accademica relativa alla possibilità di segnalare/avere supporto/conoscere quali strade intraprendere per episodi di violenza di genere.		
Risorse finanziarie		10000 €		
	2022	2023	2024	2025
Indicatori		creazioni di sportelli		
Tipo valutazione		Interna		

Coordinamento

Maria Paola **Monaco**, Delegata della Rettrice all'Inclusione e Diversità

Enrico **Marone**, Delegato della Rettrice al Bilancio

Luigi **Burroni**, Pro-Rettore Delegato della Rettrice alla Relazioni Sindacali

Personale che ha contribuito alla redazione del GEP:

Chiara **Adembri**, Presidente CUG Comitato Unico di Garanzia

Eleonora **Agresti** - Area Servizi alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Christian **Braschi** – Area Servizi alla Didattica

Valentina **Coticelli** – Area Risorse Umane

Vincenzo **De Marco** – Dirigente Area Risorse Umane

Cristina **Dolfi** – Area Servizi alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Marco **Donati** – Area Risorse Umane

Raffaele **Guetto** – Ricercatore presso Dipartimento di Statistica

Paolo **Marcotti** – Coordinamento amministrativo di staff alle funzioni direzionali

Monica **Pacini** – Professore presso Dipartimento di Storia, Archeologia, Geografia, Arte e Spettacolo