

# Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università degli Studi di Cagliari

## 2025-2028

### Introduzione

Il secondo Piano di Uguaglianza di Genere (GEP, Gender Equality Plan) di UNICA prende le mosse dalla prima edizione del documento, elaborato e adottato nel 2020 come esito principale del progetto Horizon 2020 SUPERA (*Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*: <https://www.superaproject.eu/>) che ha visto coinvolto l'Ateneo dal 2018 al 2022, e ne costituisce un aggiornamento e un consolidamento per il quadriennio 2025-2028.

La preziosa opportunità offerta dal progetto SUPERA ai fini della redazione di uno dei primi GEP adottati dalle università italiane, ha consentito all'Università di Cagliari di collaborare alla stesura del "Vademecum per l'elaborazione dei Gender Equality Plan", redatto e diffuso dalla Commissione CRUI sulle Tematiche di Genere per tutte le Università italiane nel 2021, qualificandosi come *best practice* da cui trarre ispirazione operativa. Inoltre, l'esperienza acquisita tramite l'interazione con altri contesti universitari su scala europea ha potuto consolidarsi crescentemente attraverso la partecipazione di UNICA ad altri progetti di respiro internazionale sugli stessi temi del contrasto alle disuguaglianze di genere e della valorizzazione dei principi di equità e inclusione in ambito accademico, tra cui il progetto Erasmus+ SMILE (*Social Meaning Impact through LLL Universities in Europe*, area "Women in Leadership"), il progetto UniSAFE (*Ending Gender-Based Violence. Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*) e il suo follow-up GenderSAFE, tuttora in corso di svolgimento.

Questo orientamento, espressamente esplicitato nel Piano Strategico d'Ateneo quale area trasversale a tutte le linee d'azione in coerenza con l'implementazione del primo Piano di Uguaglianza di Genere, è stato ulteriormente rafforzato grazie alla definizione e adozione di uno specifico Action Plan che ha condotto al successo della candidatura di UNICA nell'ambito del programma europeo *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R), sancito dall'ottenimento nel Marzo 2024 della certificazione "*HR Excellence in Research*", proprio in ragione del suo percorso di miglioramento continuo finalizzato all'allineamento delle proprie politiche ai principi della Carta Europea dei/le Ricercatori/ici e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei/le Ricercatori/ici. L'implementazione della strategia HRS4R e l'ottenimento del label non solo riconosce il lavoro finora fatto dall'Università di Cagliari, ma rappresenta un incentivo a proseguire nell'impegno sulle politiche di miglioramento del benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro e di formazione, in senso equo ed inclusivo. Questo obiettivo generale è pienamente raccolto dal secondo Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università di Cagliari, che mira a proseguire nel modo più efficace il percorso già in atto di riflessione e investimento operativo, a partire da alcune premesse: la consapevolezza che il modo in cui la conoscenza scientifica viene generata, applicata e diffusa non è disgiunto dal sistema strutturale globale, che riproduce disuguaglianze di genere all'interno di organizzazioni legate alla ricerca e al suo finanziamento, in cui emergono rilevanti asimmetrie di ruolo tra uomini e donne; l'assunto per cui un'attività di ricerca non libera da stereotipi di genere può alimentare discriminazioni e limitare le pari opportunità all'interno delle Organizzazioni stesse; la peculiarità del settore della ricerca e dell'istruzione universitaria e postuniversitaria, la cui missione formativa

rende necessaria l'adozione di azioni specifiche volte a contrastare e superare i persistenti divari di genere. Questi presupposti corrispondono alle finalità proprie della strategia europea sull'equità di genere sostenuta dai programmi internazionali di finanziamento della ricerca nell'ambito dei principi di Horizon Europe:

1. Promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca al fine di colmare le lacune nella partecipazione femminile;
2. Garantire gli equilibri di genere nei processi decisionali interni alle organizzazioni formative d'eccellenza;
3. Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione, al fine di migliorare la qualità scientifica e la diffusione delle conoscenze e delle tecnologie prodotte nel più ampio contesto sociale.

Il secondo Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'Università di Cagliari si conferma uno strumento chiave per consolidare i cambiamenti strutturali auspicati dalla Direzione *Research and Innovation* della Commissione Europea in vista del superamento dei divari tra uomini e donne nelle organizzazioni formative d'eccellenza, stante anche la necessità, divenuta vincolante, di dotarsene per tutte le istituzioni che vogliano accedere a un finanziamento di ricerca.

Questa seconda edizione del documento rafforza anche la sua coerenza con la direzione tracciata a livello nazionale dalla L. 183/2010, istitutiva dei CUG Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto delle discriminazioni in tutte le pubbliche amministrazioni, e dal D.L. 198/2006, che ha introdotto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, al fine della predisposizione da parte delle amministrazioni pubbliche di un piano di azioni positive triennale. Inoltre, grazie al ruolo sinergico e di supporto svolto dal CUG di Ateneo, dall'ufficio del/la Delegato/a per l'Uguaglianza di Genere – introdotto nella top governance d'Ateneo proprio grazie al primo GEP, analogamente a quanto avvenuto con l'istituzione e attivazione del *CEntro INterdisciplinare di ricerche e studi di Genere* (CEING) –, l'Università degli Studi di Cagliari si conferma quale agente strategico di promozione del principio fondativo europeo della parità di genere, nella sua duplice veste di luogo di socializzazione al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità della cittadinanza sostanziale, e di organizzazione lavorativa caratterizzata da diversità varie che possono tradursi in rischio di disuguaglianze nella distribuzione delle posizioni e nella progressione lungo i percorsi professionali. Le azioni descritte in questo documento sono da intendersi come direttrici operative pienamente incluse nel funzionamento ordinario dell'Ateneo, anche attraverso l'allineamento con il Bilancio di genere (documento di programmazione strategica giunto alla sua terza edizione), con il Piano per le Azioni Positive (PAP) attualmente confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e con il più recente Action Plan che è espressione della *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R). A tal fine, sono stati individuati specifici responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta.

L'insieme delle attività contenute nel presente GEP afferisce a quattro aree chiave:

1. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, politiche di conciliazione famiglia-lavoro (segregazione orizzontale e verticale);
2. Leadership e processi decisionali (responsabilità, trasparenza, inclusione);
3. Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
4. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali.

Articolate in sottoazioni specifiche, nel loro complesso, le azioni individuate all'interno di ogni area chiave mirano a: indicare procedure adeguate per 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, staff tecnico amministrativo, studenti e studentesse); monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci. Per ciascuna sottoazione proposta, sono definiti sia il target direttamente coinvolto che l'insieme di soggetti responsabili dell'effettiva operatività delle misure enunciate, ciascuna delle quali prevede specifici esiti attesi, in termini di *"output"* (prodotti tangibili), e *"outcome"* (effetti delle politiche portate avanti), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'ateneo.

Gli obiettivi seguenti sono classificati in tre categorie:

**Regolamenti e processi di valutazione: procedure e politiche**

**Formazione e guida**

**Comunicazione e informazione**

Note:

Si fa presente che tra i soggetti responsabili indicati solo talvolta compaiono Rettore, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, ma il loro coinvolgimento è da considerarsi globale e riguarda l'intero documento.

La temporizzazione riportata per ciascuna azione, rispetto al quadriennio di vigenza del GEP, si riferisce alla sua prima realizzazione, oltre la quale è da considerarsi istituzionalizzata e continuativa a tempo indeterminato.

## AREA I - Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, politiche di conciliazione famiglia lavoro (segregazione orizzontale e verticale)

Key Area I

**Obiettivo: Promozione della missione di UNICA come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere**

Regolamenti e Processi

**I-1 Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure**

<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere</li> <li>2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale</li> <li>3. Analisi sistematizzata degli indicatori</li> </ol>					
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					
<b>Target indiretto</b>	Società					
<b>Responsabili</b>	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, DIRSID, Direzione personale, organizzazione, performance – Focal point					
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banca dati</li> <li>2. Reportistica annuale</li> </ol>					
<b>Outcome</b>	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone.					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	8-9-22					

**Obiettivo: Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera**

Regolamenti e Processi

**I-2 Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera**

<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per esempio nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un figlio o dopo un periodo di malattia</li> <li>2. Definizione delle procedure di attuazione</li> <li>3. Implementazione</li> </ol>					
<b>Target diretto</b>	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario che rientra a lavoro dopo un congedo					
<b>Target indiretto</b>	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario tutto, loro famiglie					
<b>Responsabili</b>	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Direzione per la didattica e l'orientamento, Direzione personale, organizzazione, performance					
<b>Output</b>	1. Regolamento di ateneo					

<b>Outcome</b>	Mantenimento di standard di produzione scientifica; Numero delle lavoratrici e dei lavoratori che usufruiscono della misura				
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028
<b>KPI</b>	7-8-9-11-12				

***I-3 Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti***

<b>Sottoazioni</b>	1. Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate a supporto servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici
<b>Target diretto</b>	Ricercatori/trici e docenti con carichi familiari
<b>Target indiretto</b>	Comunità di ateneo e loro famiglie
<b>Responsabili</b>	Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali
<b>Output</b>	1. Convenzioni
<b>Outcome</b>	Partecipazione costante ad attività scientifiche e a progetti di ricerca che richiedono mobilità
<b>Timing</b>	
<b>KPI</b>	10-11-12

***I-4 Supporto all'inclusività e parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e della loro visibilità***

<b>Sottoazioni</b>	1. Adozione linee guida 2. Diffusione linee guida
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
<b>Target indiretto</b>	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, Società
<b>Responsabili</b>	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING
<b>Output</b>	1. Linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi sulla scorta della partecipazione al progetto RAI "No Women no panel" 2. Report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi
<b>Outcome</b>	Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale
<b>Timing</b>	
<b>KPI</b>	10-11-12

**Obiettivo: Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari**

Regolamenti e Processi

***I-5 Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro***

<b>Sottoazioni</b>	1. Estensione servizio ludico-ricreativo "spazio baby-ludoteca" 2. Monitoraggio/riadattamento servizio ludico-ricreativo "spazio baby-ludoteca"
--------------------	--

	3. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche							
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti/esse con responsabilità familiari; visiting researcher e relatori/trici ospiti con responsabilità familiari							
Target indiretto	Loro famiglie e colleghi/e							
Responsabili	CUG, Direzione investimenti, manutenzione immobili e impianti, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali							
Output	1. Estensione/riorganizzazione servizio 2. Convenzioni 3. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso							
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro							
Timing			2025	2026	2027	2028		
KPI								
	6-7-8							

**I-6 Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli ecc.)**

<b>Sottoazioni</b>	1. Stesura Linee guida per un'organizzazione "family friendly"—finalizzate all'equilibrio famiglia/lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali, amministrative.							
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo e bibliotecario con responsabilità familiari							
<b>Target indiretto</b>	Loro famiglie, colleghi e società							
<b>Responsabili</b>	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, Direzione della didattica, Presidenti facoltà							
<b>Output</b>	Linee guida							
<b>Outcome</b>	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro							
<b>Timing</b>	2025		2026		2027		2028	
<b>KPI</b>	6-7-8-9-10-11-15-16							

**Obiettivo: Sviluppare in tutto la comunità di UNICA conoscenze e competenze su GE per favorire comportamenti virtuosi nell'attività quotidiana**

Formazione e Guida

**I-7 Mentoring individuale rivolto al personale femminile**

<b>Sottoazioni</b>	1. Progettazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso percorsi di mentoring (individuazione di pari all'interno delle strutture) 2. Workshop focalizzati sulle soft skills considerando i vari target diretti; pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto con figure femminili più senior e role model; progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla gender equality nell'Accademia
<b>Target diretto</b>	Docenti, studenti/esse post lauream, personale amministrativo

<b>Target indiretto</b>	Rettore, docenti, personale tecnico e bibliotecario reti studentesche, società				
<b>Responsabili</b>	Prorettori, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di genere, Direttore generale, dirigenti				
<b>Output</b>	Attivazione di percorsi mentoring				
<b>Outcome</b>	Supporto alle carriere femminili				
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028
<b>KPI</b>	6- 7-8-9-10-11-15-16				

**I-8 Formazione Studenti/esse - Modulo formativo (con riconoscimento CFU) per tutti/e gli/le studenti/esse**

<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera</li> <li>2. Materiale didattico</li> <li>3. Messa a sistema delle attività formative</li> <li>4. Pianificazione attività di tirocinio (associazioni anti-violenza)</li> <li>5. Monitoraggio sui risultati</li> <li>6. Integrazione di CFU dedicati nei piani di studio degli/le studenti/esse</li> </ol>				
<b>Target diretto</b>	Studenti/sse				
<b>Target indiretto</b>	Comunità di ateneo				
<b>Responsabili</b>	Direzione per la didattica e l'orientamento, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali, Consiglio degli studenti, Centro CEING				
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attività formative erogate</li> <li>2. Report sulla partecipazione</li> <li>3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività</li> </ol>				
<b>Outcome</b>	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche				
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028
<b>KPI</b>	6-7-8-9-10-11-12-15-16				

**I-9 Formazione Dottorandi/e- Corso annuale obbligatorio per dottorandi/e**

<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull' influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera</li> <li>2. Materiale didattico</li> <li>3. Messa a sistema delle attività formative</li> <li>4. Monitoraggio sui risultati</li> </ol>				
<b>Target diretto</b>	Dottorandi/e, specializzandi/e e, possibilmente assegnisti/e, borsisti/e in base alla durata e su base volontaria				
<b>Target indiretto</b>	Comunità di ateneo				
<b>Responsabili</b>	Consulta coordinatori di dottorato, Direzione per la didattica e l'orientamento-Dottorati, Direzione personale, organizzazione, performance -Settore formazione, Presidente di medicina, Centro CEING				
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attività formative erogate</li> <li>2. Report sulla partecipazione</li> <li>3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività</li> </ol>				
<b>Outcome</b>	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche				

**Timing**

**KPI**

	2025	2026	2027	2028	
6-7-8-9-10-11-12-15-16					

### ***I-10 Formazione Docenti - Moduli formativi sulla gender equality***

**Sottoazioni**

**Target diretto**

**Target indiretto**

**Responsabili**

**Output**

**Outcome**

**Timing**

**KPI**

1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: Work-life balance; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e policy					
2. Materiale didattico					
3. Messa a sistema delle attività formative					
4. Monitoraggio sui risultati					
Docenti (in particolare neo-assunti)					
Comunità di ateneo					
CUG, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione, Centro CEING, CIRD					
1. Attività formative erogate					
2. Report sulla partecipazione					
3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività					
Cultura organizzativa inclusiva					
	2025	2026	2027	2028	
6-7-15					

### ***I-11 Formazione Personale tecnico-amministrativo-bibliotecario – Moduli formativi sulla gender equality da ripetere annualmente***

**Sottoazioni**

**Target diretto**

**Target indiretto**

**Responsabili**

**Output**

**Outcome**

**Timing**

**KPI**

1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: Work-life balance; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e policy					
2. Materiale didattico					
3. Messa a sistema delle attività formative					
Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario					
Comunità di ateneo					
CUG, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione, Centro CEING					
1. Attività formative erogate					
2. Report sulla partecipazione					
3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività					
Cultura organizzativa inclusiva					
	2025	2026	2027	2028	
6-15-16					

### ***I-12 Workshop internazionale biennale sulle tematiche di genere***

**Sottoazioni**

**Target diretto**

**Target indiretto**

1. Progettazione e organizzazione di workshop con una parte scientifica e una divulgativa					
2. Monitoraggio sui risultati					
Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					
Comunità scientifica nazionale/internazionale, società					



<b>Responsabili</b>	Centro CEING, CUG, Ufficio Stampa e comunicazione, Direzione personale, organizzazione, performance, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali											
<b>Output</b>	1. Workshop 2. Report sui risultati											
<b>Outcome</b>	Networking su scala nazionale ed internazionale											
<b>Timing</b>					2025	2026	2027	2028				
<b>KPI</b>	6-7-8-9-10-11-12-15-16-18-19-20											

## AREA II - Leadership e processi decisionali (responsabilità, trasparenza, inclusione)

Key Area II

**Obiettivo: Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Accountability)**

Regolamenti e Processi

### II-1 Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Piano Strategico e nel Piano Azioni Positive confluito nel PIAO

**Sottoazioni**

1. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Piano Strategico
2. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Piano azioni positive confluito nel PIAO

**Target diretto**

Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse

**Target indiretto**  
**Responsabili**

Società

CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere

**Output**

Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere

**Outcome**

Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo

**Timing**

2025	2026	2027	2028

**KPI**

7-8-10-15-16

### II-2 Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico e amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti

**Target diretto**

1. Applicazione della disciplina sulla composizione delle commissioni di concorso per il personale TAB
2. Monitoraggio dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici

**Target indiretto**

Candidati/e alle selezioni

**Responsabili**

Comunità di ateneo

Senato Accademico e CdA, Direzione personale, organizzazione, performance

**Output**

1. Regolamento
2. Report di monitoraggio

**Outcome**

Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera

**Timing**

2025	2026	2027	2028

**KPI**

7-8-10-15-16-17

**Obiettivo: Miglioramento dei processi decisionali interni ad UNICA volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Inclusività)**

Formazione e Guida

### II-3 Training per il personale in posizione di leadership

**Sottoazioni**

1. Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment ed inclusività nei processi decisionali

**Target diretto**

Personale in posizione apicale

<b>Target indiretto</b>	Docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario					
<b>Responsabili</b>	Rettore o, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING					
<b>Output</b>	Percorsi formativi e workshop					
<b>Outcome</b>	Incremento componente femminile in posizione di leadership; policies inclusive					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	7-8-10-15-16					

#### **II-4 Valutazione di modifiche di Statuto per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi previsti nello statuto di UNICA**

<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario					
<b>Target indiretto</b>	Destinatari/e processi decisionali					
<b>Responsabili</b>	Rettore, Direzione affari generali, Staff Rettore					
<b>Output</b>	Regolamento					
<b>Outcome</b>	Equità di genere nella composizione di organi e organismi					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	7-8-10-15-16					

**Obiettivo: Miglioramento dei processi decisionali interni a UNICA volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Trasparenza)**

Comunicazione

#### **II-5 Campagna di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca**

<b>Sottoazioni</b>	1. Produzione e diffusione materiale informativo 2. Organizzazione di workshop /seminari con role model nei vari ambiti disciplinari					
<b>Target diretto</b>	Ricercatori/trici, studenti/esse					
<b>Target indiretto</b>	Docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, Media, società					
<b>Responsabili</b>	Centro CEING, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, tutti i Dipartimenti					
<b>Output</b>	1. Materiale informativo 2. Workshop					
<b>Outcome</b>	Promozione della missione di UniCa, in relazione al tema di genere, come ambiente formativo e di lavoro equo ed inclusivo					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	15-17-21					

#### **II-6 Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) di UNICA che promuovono l'uguaglianza di genere**

<b>Sottoazioni</b>	1. Progettazione e realizzazione di una sezione ad hoc su sito istituzionale dedicata alla parità di genere 2. Preparazione e distribuzione di brochure informative					
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					

<b>Target indiretto</b>	Media, società							
<b>Responsabili</b>	Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, CUG, Prorettrice alla Comunicazione, Ufficio Stampa e Comunicazione							
<b>Output</b>	1. Pagine web dedicate al tema dell'inclusione e GE 2. brochure informative							
<b>Outcome</b>	Promozione della visibilità di UniCa come organizzazione inclusiva							
<b>Timing</b>			2025	2026	2027	2028		
<b>KPI</b>	15-16							

## AREA III - Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Key Area III

**Obiettivo: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca**

Formazione e Guida

**III-1 Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca, a partire dal bagaglio di conoscenze sviluppato nell'ambito di precedenti progetti europei**

<b>Sottoazioni</b>	1. Progettazione e organizzazione di workshop a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere 2. Progettazione e organizzazione di attività di training 3. Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training 4. Definizione di un format per l'inserimento di un approccio di genere nella ricerca					
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e					
<b>Target indiretto</b>	Studenti/esse, istituzioni di policy, amministrative, agenzie locali e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società					
<b>Responsabili</b>	Centro CEING, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Direzione Ricerca, tutti i Dipartimenti					
<b>Output</b>	1. Workshop e training 2. Materiale informativo 3. Format 4. Report					
<b>Outcome</b>	Cultura scientifica gender sensitive					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	10-11-18-19-20-22					

**III-2 Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere nella ricerca**

<b>Sottoazioni</b>	1. Pubblicazione bando per erogazione premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di ateneo (per dottorandi/e e specializzandi/e e facoltà					
<b>Target diretto</b>	Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e					
<b>Target indiretto</b>	Media, società					
<b>Responsabili</b>	Rettore, Coordinatore consulta dottorati, Presidente facoltà di medicina, Direzione per la didattica e l'orientamento, Facoltà, Staff rettore, Centro CEING, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere					
<b>Output</b>	1. Pubblicazione graduatoria di attribuzione dei premi 2. Cerimonia per la consegna dei premi					
<b>Outcome</b>	Incremento progetti di ricerca e tesi relative al GE					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	18-19-20					

**Obiettivo: Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica**

Formazione e Guida

**III-3 Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica**

<b>Sottoazioni</b>	1. Training e attività di co-design proposte a docenti su base volontaria per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica 2. Inserimento campo "genere" all'interno del format di compilazione dei syllabus					
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici					
<b>Target indiretto</b>	Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					
<b>Responsabili</b>	CUG, DIRSID, Direzione per la didattica e l'orientamento, Presidenti di facoltà, Centro CEING, CIRD					
<b>Output</b>	Incremento della presenza di una dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti					
<b>Outcome</b>	Approccio formativo gender sensitive					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	6-7-8-9-10-11-12-15-16					

## AREA IV - Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

Key Area IV

**Obiettivo: Migliorare le regole di assunzione e di carriera per garantire uguaglianza di genere**

Regolamenti e Processi

### IV-1 Definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni

<b>Sottoazioni</b>	1. Individuazione di forme di valutazione alla cieca in passaggi della procedura di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente e in linea con l'Action Plan HRS4R 2. Linee guida per le commissioni sull'uso di tecniche specifiche per riconoscimento/controllo di pregiudizi e stereotipi. Statement specifico sull'importanza per UNICA di un'equa valutazione							
<b>Target diretto</b>	Candidati/e per la posizione di docente, ricercatore/trice, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, assegnista, borsista							
<b>Target indiretto</b>	Valutatori/trici							
<b>Responsabili</b>	Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione generale							
<b>Output</b>	1. Revisione di processi 2. Linee guida							
<b>Outcome</b>	Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere							
<b>Timing</b>			2025	2026	2027	2028		
<b>KPI</b>	10-18-19-20							

### IV-2 Protocollo di intesa UNICA-RAS per l'integrazione della parità di genere nei programmi di finanziamento alla ricerca (ex azione 25)

<b>Sottoazioni</b>	1. Aggiornamento protocollo 2. Attività di comunicazione																			
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici																			
<b>Target indiretto</b>	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e																			
<b>Responsabili</b>	Rettore, Senato Accademico e CdA, Direzione per la ricerca e il territorio																			
<b>Output</b>	Protocollo di intesa																			
<b>Outcome</b>	Incremento componente femminile in posizione di P.I. in progetti di ricerca finanziati																			
<b>Timing</b>	<table><tr><td></td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>									2025	2026	2027	2028							
	2025	2026	2027	2028																
<b>KPI</b>	8-9-19-20																			

**Obiettivo: Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere**

Formazione e Guida

### IV-3 Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale

<b>Sottoazioni</b>	1. Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti superiori 2. Presentazioni con testimonial
--------------------	--

	3. Costruzione di accordi con la RAS per l'organizzazione dell'evento Summer School o Open week lauree STEM							
Target diretto	Studenti/esse degli istituti superiori							
Target indiretto	Insegnanti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli istituti superiori, società							
Responsabili	CUG, Direzione per la didattica e l'orientamento, Ufficio scolastico regionale, CIRD, Centro CEING							
Output	1. Progetti tra UNICA -Dipartimenti e Istituti superiori 2. Summer school o Open week lauree STEM 3. Materiale informativo							
Outcome	Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari							
Timing		2025	2026	2027	2028			
KPI								
	6							

**Obiettivo: Aumentare la consapevolezza sulle problematiche GE all'interno della comunità di UNICA e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere**

Comunicazione

**IV-4 Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato**

Sottoazioni	<div>1. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione in cui si bilancino genere maschile e femminile nei diversi settori di ricerca</div> <div>2. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione per rendere visibili ricercatori e ricercatrici che operano in ambiti anti-stereotipici in occasione delle giornate di orientamento in Ateneo e nelle Scuole secondarie superiori)</div> <div>3. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione a sostegno delle azioni del GEP</div> <div>4. Predisposizione di linee guida sulla comunicazione gender-sensitive di ateneo per tutte le campagne istituzionali</div>							
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario; dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse							
Target indiretto	Media e società							
Responsabili	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, Ufficio Stampa e comunicazione, staff rettore/trice							
Output	Campagne realizzate							
Outcome	Promozione della visibilità di UniCa come organizzazione inclusiva							
Timing		2025	2026	2027	2028			
KPI	8-9-12-17-21							

**IV-5 Consolidamento dell'adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere**

<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adeguamento regolamenti e relativa modulistica a partire dall'inclusione del genere femminile oltre al maschile</li> <li>2. Promozione dell'uso del linguaggio inclusivo di genere nelle comunicazioni istituzionali</li> </ol>
--------------------	---



<b>Target diretto</b>	Personale docente con ruoli gestionali e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario					
<b>Target indiretto</b>	Comunità di ateneo					
<b>Responsabili</b>	Direzione generale e direzioni dell'ateneo					
<b>Output</b>	1. Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere 2. Modulistica inclusiva della dimensione di genere: regolamenti adeguati alle linee guida 3. Adeguamento del Sito-Web d'Ateneo al linguaggio inclusivo di genere con possibilità di declinazione del proprio ruolo secondo il genere prescelto per tutti i dipendenti e tutte le dipendenti					
<b>Outcome</b>	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	21					

#### **IV-6 Valutazione di opportunità dell'adozione di linee guida gender-sensitive e inclusive per la comunicazione**

<b>Sottoazioni</b>	1. Definizione di apposite linee guida sulla comunicazione gender-sensitive a partire dal documento già prodotto nell'ambito del progetto Horizon 2020 SUPERA 2. Progetti pilota di adozione sperimentale linee guida nei dipartimenti 3. Diffusione delle linee guida prodotte in tutti i settori dell'architettura organizzativa UNICA					
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					
<b>Target indiretto</b>	Media e società					
<b>Responsabili</b>	Delegato/a del Rettore per la Comunicazione, Delegata/o del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, CUG, Gruppo di lavoro sul Linguaggio di Genere, Centro CEING, Ufficio Stampa e comunicazione, un Dipartimento pilota per ciascuna Facoltà					
<b>Output</b>	1. Linee guida comunicazione UNICA gender-sensitive 2. Progetti pilota avviati					
<b>Outcome</b>	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere					
<b>Timing</b>		2025	2026	2027	2028	
<b>KPI</b>	21					

**Obiettivo: Pubblicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere in UNICA e sulle attuali e future politiche, servizi e regole GE**

Comunicazione

#### **IV-7 Costruzione di un cruscotto dinamico finalizzato a dare visibilità ad alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere in UNICA, in armonia con le attività e gli strumenti promossi dalla CRUI in collaborazione con CINECA per la redazione dei Bilanci di Genere**

<b>Sottoazioni</b>	1. Scelta indicatori da inserire all'interno del cruscotto 2. Aggiornamento continuo del database 3. Costruzione pagina web ad hoc su sito istituzionale dedicata alla parità di genere 4. Diffusione della pagina					
--------------------	---	--	--	--	--	--

<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					
<i>Target indiretto</i>	Media, società					
<i>Responsabili</i>	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, DIRSID, gruppo focal point					
<i>Output</i>	1. Database aggiornato 2. Pagina online costantemente aggiornata					
<i>Outcome</i>	Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere					
<i>Timing</i>		2025	2026	2027	2028	
<i>KPI</i>	22					

**Obiettivo: Prevenire, individuare e gestire segnalazioni di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse**

*Regolamenti e Processi*

**IV-8 Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali**

<i>Sottoazioni</i>	1. Recepimento di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale (sulla scorta del Zero Tolerance Code prodotto dal progetto europeo GenderSAFE) 2. Costituzione gruppo di lavoro dedicato 3. Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali 4. Realizzazione campagna di sensibilizzazione 5. Monitoraggio delle segnalazioni					
<i>Target diretto</i>	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse					
<i>Target indiretto</i>	Società					
<i>Responsabili</i>	Consigliere/a di Fiducia, Garante per gli/le studenti/esse, Commissione Etica, Direzione Anticorruzione, CUG, Direzione Generale-Ufficio Affari legali e Ufficio Relazioni Sindacali, Direzione ambiente, sicurezza e audit e Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Rettore, staff, Direzione del personale, Centro CEING					
<i>Output</i>	1. Vademecum 2. Report/Statistiche					
<i>Outcome</i>	Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di contrasto delle discriminazioni					
<i>Timing</i>		2025	2026	2027	2028	
<i>KPI</i>	1, 21					