

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/lle Ricercatori/ici e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei/lle 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 direttive 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 inquadra 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 validità 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

Sottoazioni	1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori								
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse								
Target indiretto	Società								
Responsabili	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, DIRSID, Direzione personale, organizzazione, performance – Focal point								
Output	1. Banca dati 2. Reportistica annuale								
Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone.								
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #ccc;">■</td> <td style="background-color: #ccc;">■</td> <td style="background-color: #ccc;">■</td> <td style="background-color: #ccc;">■</td> </tr> </table>	2025	2026	2027	2028	■	■	■	■
2025	2026	2027	2028						
■	■	■	■						
KPI	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

Sottoazioni	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 2. Definizione delle procedure di attuazione 3. Implementazione
Target diretto	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario che rientra a lavoro dopo un congedo
Target indiretto	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario tutto, loro famiglie
Responsabili	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Direzione per la didattica e l'orientamento, Direzione personale, organizzazione, performance
Output	1. Regolamento di ateneo

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

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

Sottoazioni	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
Target diretto	Ricercatori/trici e docenti con carichi familiari
Target indiretto	Comunità di ateneo e loro famiglie
Responsabili	Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali
Output	1. Convenzioni
Outcome	Partecipazione costante ad attività scientifiche e a progetti di ricerca che richiedono mobilità
Timing	2025 2026 2027 2028
KPI	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

Sottoazioni	1. Adozione linee guida 2. Diffusione linee guida
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, Società
Responsabili	CUG, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING
Output	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
Outcome	Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale
Timing	2025 2026 2027 2028
KPI	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

Sottoazioni	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.)

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

	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
Sottoazioni	Docenti, studenti/esse post lauream, personale amministrativo
Target diretto	

Target indiretto	Rettore, docenti, personale tecnico e bibliotecario reti studentesche, società								
Responsabili	Prorettori, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di genere, Direttore generale, dirigenti								
Output	Attivazione di percorsi mentoring								
Outcome	Supporto alle carriere femminili								
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td></tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"> </td><td style="background-color: #cccccc;"> </td><td style="background-color: #cccccc;"> </td><td style="background-color: #cccccc;"> </td></tr> </table>	2025	2026	2027	2028				
2025	2026	2027	2028						
KPI	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

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

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

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

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

I-10 Formazione Docenti - Moduli formativi sulla gender equality

Sottoazioni	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
Target diretto	Docenti (in particolare neo-assunti)
Target indiretto	Comunità di ateneo
Responsabili	CUG, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione, Centro CEING, CIRD
Output	1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	
KPI	6-7-15

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

Sottoazioni	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
Target diretto	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
Target indiretto	Comunità di ateneo
Responsabili	CUG, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione, Centro CEING
Output	1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timing	
KPI	6-15-16

I-12 Workshop internazionale biennale sulle tematiche di genere

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

Responsabili	Centro CEING, CUG, Ufficio Stampa e comunicazione, Direzione personale, organizzazione, performance, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali												
Output	1. Workshop 2. Report sui risultati												
Outcome	Networking su scala nazionale ed internazionale												
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td><td></td></tr> <tr> <td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td></tr> </table>		2025	2026	2027	2028							
	2025	2026	2027	2028									
KPI	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	Società
Responsabili	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
Output	Senato Accademico e CdA, Direzione personale, organizzazione, performance
Outcome	1. Regolamento 2. Report di monitoraggio
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

Target indiretto	Docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario												
Responsabili	Rettore o, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING												
Output	Percorsi formativi e workshop												
Outcome	Incremento componente femminile in posizione di leadership; policies inclusive												
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td><td></td></tr> <tr> <td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td></tr> </table>		2025	2026	2027	2028							
	2025	2026	2027	2028									
KPI	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

Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario												
Target indiretto	Destinatari/e processi decisionali												
Responsabili	Rettore, Direzione affari generali, Staff Rettore												
Output	Regolamento												
Outcome	Equità di genere nella composizione di organi e organismi												
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td><td></td></tr> <tr> <td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td></tr> </table>		2025	2026	2027	2028							
	2025	2026	2027	2028									
KPI	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

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

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

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

Target indiretto	Media, società												
Responsabili	Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Centro CEING, CUG, Prorettrice alla Comunicazione, Ufficio Stampa e Comunicazione												
Output	1. Pagine web dedicate al tema dell'inclusione e GE 2. brochure informative												
Outcome	Promozione della visibilità di UniCa come organizzazione inclusiva												
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td><td>2028</td><td></td></tr> <tr> <td></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td><td style="background-color: #cccccc;"></td></tr> </table>		2025	2026	2027	2028							
	2025	2026	2027	2028									
KPI	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

Sottoazioni	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
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e
Target indiretto	Studenti/esse, istituzioni di policy, amministrative, agenzie locali e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società
Responsabili	Centro CEING, Delegato/a del Rettore per l'Uguaglianza di Genere, Direzione Ricerca, tutti i Dipartimenti
Output	1. Workshop e training 2. Materiale informativo 3. Format 4. Report
Outcome	Cultura scientifica gender sensitive
Timing	2025 2026 2027 2028
KPI	10-11-18-19-20-22

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

Sottoazioni	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)
Target diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e
Target indiretto	Media, società
Responsabili	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
Output	1. Pubblicazione graduatoria di attribuzione dei premi 2. Cerimonia per la consegna dei premi
Outcome	Incremento progetti di ricerca e tesi relative al GE
Timing	2025 2026 2027 2028
KPI	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

Sottoazioni	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
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici
Target indiretto	Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili	CUG, DIRSID, Direzione per la didattica e l'orientamento, Presidenti di facoltà, Centro CEING, CIRD
Output	Incremento della presenza di una dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti
Outcome	Approccio formativo gender sensitive
Timing	2025 2026 2027 2028
KPI	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

Sottoazioni	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
Target diretto	Candidati/e per la posizione di docente, ricercatore/trice, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, assegnista, borsista
Target indiretto	Valutatori/trici
Responsabili	Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione generale
Output	1. Revisione di processi 2. Linee guida
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere
Timing	2025 2026 2027 2028
KPI	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)

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

Sottoazioni	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

	1. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione in cui si bilancino genere maschile e femminile nei diversi settori di ricerca 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) 3. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione a sostegno delle azioni del GEP 4. Predisposizione di linee guida sulla comunicazione gender-sensitive di ateneo per tutte le campagne istituzionali
Sottoazioni	
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

	1. Adeguamento regolamenti e relativa modulistica a partire dall'inclusione del genere femminile oltre al maschile 2. Promozione dell'uso del linguaggio inclusivo di genere nelle comunicazioni istituzionali
Sottoazioni	

Target diretto	Personale docente con ruoli gestionali e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario								
Target indiretto	Comunità di ateneo								
Responsabili	Direzione generale e direzioni dell'ateneo								
Output	<ol style="list-style-type: none"> 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 								
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere								
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	2025	2026	2027	2028				
2025	2026	2027	2028						
KPI	21								

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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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 								
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	Delegato/a del Rettore per la Comunicazione, Delagata/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								
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Linee guida comunicazione UNICA gender-sensitive 2. Progetti pilota avviati 								
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere								
Timing	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> <td>2028</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	2025	2026	2027	2028				
2025	2026	2027	2028						
KPI	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

Sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 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