

ALLEGATO 10 - TABELLA DI RACCORDO CICLO DELLA PERFORMANCE E GEP

(Fonte: All.1 del PIAO e [GEP](#))

<i>Obiettivi e Azioni GEP</i>	<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Azione strategica</i>	<i>Obiettivo operativo Attività/Indicatore</i>
<p>KA1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</p> <p><i>1.1 - Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti del Personale appartenente al genere sottorappresentato in Università, che ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia</i></p> <p>Azione 1. Stesura di linee guida per la cessione e l'utilizzo di Ferie solidali</p> <p>Azione 2. Strutturazione della piattaforma utile alla gestione delle Ferie solidali</p> <p><i>1.5 - Promuovere il sostegno al reddito, la salute e il benessere delle e dei dipendenti</i></p> <p>Azione - Studio di fattibilità sulla possibile attivazione e predisposizione di un piano per il Welfare di Ateneo</p>	<p><i>PO1: sostenere la conciliazione dei tempi di vita privata e vita lavorativa work-life balance</i></p>	<p><i>PO.1.4 - Rafforzamento delle politiche di conciliazione vita lavoro e di welfare.</i></p>	<p>PO1.4.2 - Migliorare le politiche di conciliazione vita-lavoro attraverso la cessione di ferie solidali.</p> <p><i>Attività: Redazione delle Linee Guida per la cessione e l'utilizzo di ferie solidali (entro 30/11/2022)</i></p> <p>PO1.4.1 Migliorare le politiche di conciliazione vita-lavoro e di welfare attraverso nuove iniziative a favore dei dipendenti</p> <p><i>Attività: Redazione del piano delle iniziative (entro il 31/07/2022); Indicatore: numero di attività (almeno 1)</i></p>
<p>KA2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</p> <p><i>2.1 - Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo</i></p> <p>Azione 1. Istituzione di una commissione che studi le misure di trasparenza e riequilibrio di genere nella fase delle candidature agli organi accademici elettivi</p> <p>Azione 2. Individuazione di linee guida per la nomina delle posizioni apicali, dei componenti di tutte le Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e delle strutture decentrate, secondo l'equilibrio di genere</p>	<p><i>EG1:rafforzare l'Equilibrio di genere</i></p>	<p><i>EG1.6 Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale</i></p>	
<p>KA4 - Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione</p>			

<p><i>4.1 - Promuovere e contribuire a formare una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, della valorizzazione delle differenze; improntata al ripudio di ogni stereotipo di genere anche, ma non solo, nell'accesso alle diverse carriere professionali; a formare nuove professionalità ai fini della costruzione delle politiche di pari opportunità</i></p> <p>Azione 1. Inserimento e ampliamento degli insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità all'interno dell'offerta sugli insegnamenti per le competenze trasversali</p> <p>Azione 2. Invito al Personale Docente affinché dedichi, annualmente, una o più lezioni dei propri corsi al contributo scientifico delle donne nell'ambito di ciascun settore disciplinare nonché a tematiche legate alla parità di genere, specificamente considerate nell'ambito della materia insegnata</p>	<p><i>D2 Fornire supporto allo sviluppo di una didattica di qualità ed innovativa con valorizzazione delle competenze trasversali nei percorsi di studio</i></p> <p><i>SO3 Promuovere e divulgare i principi dello sviluppo sostenibile</i></p> <p><i>EG1 rafforzare l'equilibrio di genere</i></p>	<p><i>D2.1 Potenziamento e ampliamento delle attività didattiche con valenza trasversale</i></p> <p><i>SO3.1Aumento, nell'offerta formativa di Ateneo, dei contenuti inerenti lo sviluppo sostenibile, nella sua accezione più ampia (ambientale, economica e sociale)</i></p> <p><i>EG14bis integrare la prospettiva di genere nella didattica e nella formazione</i></p>	<p>D2.1.1 (PRO3) Potenziare e ampliare il numero delle attività didattiche con valenza trasversale</p> <p>Indicatore: Numero di insegnamenti attinenti la sostenibilità (55)</p>
<p>KA7 - Misure di <i>gender mainstreaming</i> legate alla comunicazione istituzionale</p> <p><i>7.1 - Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale</i></p> <p>Azione 1. Sollecito a una maggiore attenzione alla dimensione di genere nella comunicazione istituzionale</p> <p>Azione 2. Attuazione di una revisione della modulistica utilizzata in Ateneo con attenzione alla declinazione in base al genere, con priorità a quella che si rivolge agli/alle Studenti/esse</p> <p>Azione 3. Creazione di una sezione sulle pari opportunità sul sito di Ateneo e sui siti dei Corsi di Laurea</p> <p>Azione 5. Creazione di un logo di Ateneo da applicare a tutte le iniziative e/o progetti sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere</p>	<p><i>EG1: rafforzare l'Equilibrio di genere</i></p>	<p><i>EG1.6 Promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale</i></p>	<p>EG1.6.2 Redigere le Linee Guida di Ateneo per promuovere il linguaggio di genere.</p> <p>Attività: Adozione e pubblicazione delle linee guida entro il 31/12/2022</p> <p>EG1.6.1 Progettare e realizzare un logo di Ateneo per identificare le iniziative sul tema delle pari opportunità e della violenza di genere</p> <p>Attività: realizzare un logo Unipr sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere</p>