



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Università degli Studi di Pavia

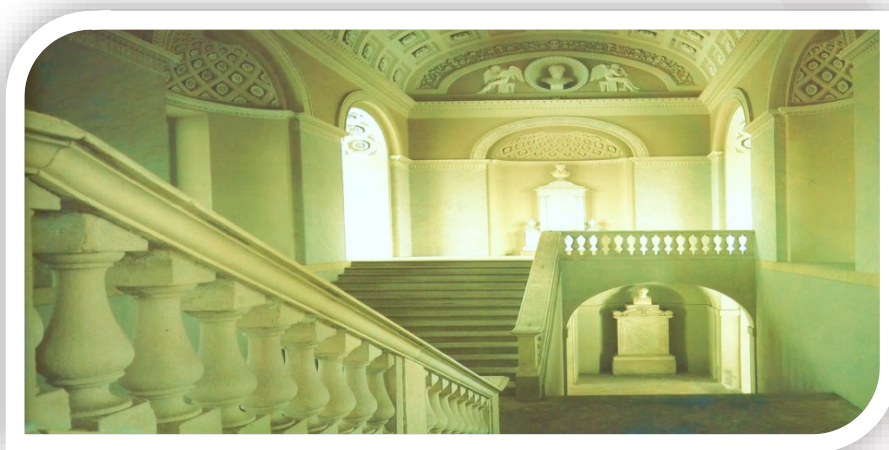
Gender Equality Plan 2023-2025

Responsabili di Ateneo:

Rettore – Prof. Francesco Svelto

Direttrice Generale – Dott.ssa Emma Varasio

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) *pro tempore*





UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Indice

1. *Introduzione*
2. *Elaborazione*
3. *Implementazione*
4. *Quadro normativo*
5. *GEP 2023-2025*
 - *Work-life Balance and Organizational Culture*
 - *Gender Balance in leadership and decision making*
 - *Gender equality in recruitment and career progression*
 - *Integration of gender dimension in research and teaching content*
 - *Measures against gender-based violence including sexual harassment*
 - *Dissemination, Awareness-raising and Public Engagement*



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

1. Introduzione

Con l'adozione del nono Programma Quadro "Horizon Europe" (2021-2027), l'Unione Europea ha ulteriormente rafforzato il suo impegno nella promozione della parità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione. Tra le condizioni generali di eleggibilità, infatti, è stata inclusa la necessità per "gli enti degli Stati membri o dei Paesi associati che siano enti pubblici, organizzazioni di ricerca o di educazione superiore" di adottare un Gender Equality" che assolvere i seguenti requisiti minimi:

- Documento formale adottato dagli organi decisionali e pubblicato sul sito web dell'organizzazione;
- Risorse finanziarie e capitale umano dedicato all'implementazione delle misure previste;
- Raccolta di dati disaggregati per genere su personale e studenti, con *report* annuali basati su indicatori precisi;
- Formazione e sensibilizzazione dello staff alle questioni di genere e ai pregiudizi, anche inconsci, basati sul genere.

L'adozione di tale documento riveste un duplice ruolo: da un lato, è strumento indispensabile per programmare e implementare un reale cambiamento a livello istituzionale; dall'altro è una condizione indispensabile per poter partecipare ai programmi di ricerca e innovazione europei. A partire dal 2022, infatti, gli enti di ricerca che non abbiano ancora adottato il Gender Equality Plan saranno esclusi dalla possibilità di ottenere finanziamenti.

Indubbiamente, con il nuovo Programma Quadro si assiste ad un vero e proprio cambio di passo in materia di parità di genere. Nondimeno, sin dal 2012 la Commissione Europea aveva invitato le organizzazioni di ricerca a realizzare i necessari "cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso piani di parità di genere (*Gender Equality Plans*) destinati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere;



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori”.

Sulla scorta di tale invito, l'Università degli Studi di Pavia si trova in una situazione privilegiata, avendo già avuto modo di implementare una serie di misure volte a attuare una reale e concreta parità di genere: sin dalla sua costituzione – in ottemperanza alla l. 183/2010 – il Comitato Unico di Garanzia si è fatto promotore di una serie di importanti iniziative, tanto in termini di redazione di documenti di vitale importanza per un efficace *gender mainstreaming* a livello di Ateneo (linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici; vademecum per gli uffici sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere; due edizioni del Bilancio di genere, nel 2019 e nel 2020; cinque Piani triennali delle Azioni Positive; laboratori per la disabilità; sportello di aiuto psicologico; sperimentazione, anche in epoca precedente all'emergenza pandemica, dello strumento del telelavoro) che di elaborazione e implementazione di importanti iniziative di *public engagement* e *awareness raising* all'interno e all'esterno dell'Ateneo (premio letterario “Caratteri di donna”; supporto alle iniziative del Telefono Rosa e con il Centro Antiviolenza di Pavia; giornata della fragilità in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne; mostra “Com'eri vestita”; presentazione di libri; spettacoli teatrali; borse di studio e premi di laurea; maratona di letture; seminari e conferenze).

In definitiva, con l'adozione del GEP l'Ateneo ritiene di muovere un passo qualificante verso una serie di importanti obiettivi:

- Rispetto della legislazione nazionale ed europea in materia di lotta alle discriminazioni e raggiungimento della parità di genere;
- Creazione di un migliore ambiente di lavoro, con un senso di comunità e inclusione più sentiti e diffusi e la possibilità per tutti e ciascuno di sviluppare al massimo le proprie ambizioni e capacità nel rispetto delle peculiarità e della parità di opportunità tra uomini e donne;
- Raggiungimento di un più equilibrato rapporto tra lavoro e vita privata grazie a una migliore distribuzione e pianificazione delle attività, così da avere staff più motivato e efficiente;



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

- Supporto ad un migliore dialogo e una maggiore cooperazione tra gli *stakeholder* (*governance* di Ateneo, corpo docente e ricercatore, PTA, studenti, collettività) in uno sforzo congiunto finalizzato a implementare il cambiamento strutturale;
- Rafforzamento e miglioramento delle procedure interne di decisione e gestione delle carriere
- Maggiore qualità della ricerca e dell'insegnamento.

Con l'adozione di questo documento, l'Ateneo si pone l'obiettivo di articolare una visione strategica che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti basate su indicatori specifici, tenendo in conto anche le interrelazioni con altre dimensioni particolarmente sensibili e prone a potenziali discriminazioni (disabilità, età, orientamento sessuale, religione e etnia).

Allo stesso tempo, la definizione di obiettivi strategici deve necessariamente essere affiancata dalla consapevolezza della natura dinamica della parità di genere e delle mutevoli situazioni a livello organizzativo e di priorità dell'istituzione. Più di tutto, in questo continuo processo di ri-negoziazione, l'obiettivo dovrà essere quello di arrivare a una cultura organizzativa che sia sensibile al tema della parità di genere e che non si risolva in una serie di norme e misure "calate dall'alto" ma che evolva verso un ambiente in cui uomini e donne abbiano accesso alle stesse opportunità pur conservando le loro peculiarità.

Pertanto, il *Gender Equality Plan* presenta gli obiettivi aggiornati alla luce delle azioni svolte nell'anno 2022 e ai nuovi obiettivi che l'Ateneo intende perseguire nel triennio 2023-2025.

Gli obiettivi raggiunti saranno descritti in una relazione che, con cadenza periodica, sarà pubblicata sul sito istituzionale di Ateneo.

2. Elaborazione

Il GEP dell'Università degli Studi di Pavia è stato realizzato grazie al contributo fornito dal personale Servizio Programmazione e sviluppo organizzativo e del Servizio Ricerca e formazione alla ricerca, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e del Centro di ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento Genere Diversità – Migration Recognition



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Gender Diversity (MERGED) – rappresentati rispettivamente dalla Prof.ssa Carolina Castagnetti e dalla Prof.ssa Silvia Illari.

Appare, quindi, utile fornire in tal senso una presentazione del ruolo e dell'*expertise* portata al gruppo di lavoro da ciascuna delle componenti:

- Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha contribuito alla luce dei suoi obiettivi statutari: l'assicurazione di parità e pari opportunità di genere; l'eliminazione di ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, etc; l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico; la razionalizzazione e efficientamento dell'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici. In particolare, il CUG ha stimolato la discussione relativamente ai modelli organizzativi in chiave di uguaglianza delle opportunità; l'implementazione di piani di formazione del personale; la disponibilità a procedere a azioni di verifica e monitoraggio nell'implementazione del GEP.
- Il Centro di ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento Genere Diversità – Migration Recognition Gender Diversity (MERGED) ha dato un contributo consono alle sue finalità, specie in relazione alla promozione e diffusione di attività di studio e di ricerca sui temi di genere, il multiculturalismo e il riconoscimento della differenza in una prospettiva interdisciplinare e multidisciplinare. Inoltre, il MERGED darà un contributo fondamentale nell'istituire appositi moduli formativi – destinati a diversi *target* – in materia di parità di genere e inclusione oltre che nel favorire la diffusione di tali tematiche presso un pubblico più vasto della sola comunità accademica attraverso convegni, seminari, manifestazioni pubbliche.

Grazie alla forte componente multidisciplinare del gruppo di lavoro e alla collaborazione tra la parte scientifica e amministrativa della comunità accademica, è stato possibile svolgere una discussione aperta e approfondita degli obiettivi strategici e delle singole misure di implementazione.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

In seguito, il documento è stato condiviso con la *governance* di Ateneo per una seconda tornata di *feedback* e una verifica della fattibilità del piano. La versione definitiva è stata, quindi, presentata al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico e per l'adozione finale.

3. Implementazione

In fase di attuazione ci saranno alcune figure di primaria importanza nell'assicurare la concreta implementazione del piano, sia in termini di garanzia del supporto istituzionale che di effettivo monitoraggio del progresso delle misure previste. In tal senso, appare fondamentale il ruolo di tre figure:

- Il Rettore – in qualità di rappresentante legale dell'Università e titolare delle funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività scientifiche e didattiche alla luce del perseguimento delle finalità dell'Università – propone al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione l'adozione del GEP e vigila, anche mediante deleghe, sull'implementazione dello stesso in collaborazione con la Direttrice Generale e con i ProRettori/ProRettrici e i Delegati/le Delegate da lui individuati per tale scopo.
- La Direttrice Generale, in qualità di responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo e delle risorse strumentali e finanziarie alla luce dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'attività amministrativa e con potere di adozione degli atti di competenza, negoziali e di spesa, anche a rilevanza esterna, esplicando un'attività generale di direzione, coordinamento e controllo, oltre che con autonomi poteri di spesa nei limiti degli stanziamenti di bilancio, per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dagli organi di governo. In merito al GEP, il DG presenta – in collaborazione con Rettore e Presidente del CUG - al Senato accademico e al Consiglio di amministrazione una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati raggiunti nonché un piano operativo per l'anno successivo. Inoltre, cura l'attuazione dei piani, dei programmi e delle direttive generali definiti dagli organi di governo, coordinando le attività dei dirigenti e titolari di funzioni equiparate.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

La Presidente del CUG – coadiuvata dai membri di tale Comitato e dai componenti delle Aree e servizi amministrativi di Ateneo competenti – convocherà riunioni periodiche per pianificare le varie attività, discutere i progressi e i risultati oltre che elaborare strategie di miglioramento e mitigazione. Inoltre, a cadenza annuale, organizzerà incontri con la *governance* e gli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da rafforzare il livello di impegno e supporto istituzionali e massimizzare l'impatto delle azioni previste dal piano.

4. Quadro normativo

A livello europeo, il Trattato di Roma istitutivo della Comunità Economica Europea (1957) riserva all'argomento un solo paragrafo all'art. 119, nel quale si sancisce il diritto di uomini e donne alla medesima paga per il medesimo lavoro. A partire da quella singola disposizione, furono adottate numerose direttive in tal senso, quali ad esempio quelle relative alla parità retributiva (direttiva 75/117/EEC) e alla parità di trattamento in ambito lavorativo (direttiva 76/207/EEC).

Con l'istituzione dell'Unione Europea e, principalmente, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (2009), il regime di protezione relativo alla parità di genere si è progressivamente ampliato, anche grazie all'approvazione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (o Carta di Nizza). L'art.2 del Trattato sull'Unione Europea eleva la parità di genere a valore fondativo, mentre l'art 3.3 individua nella promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne uno degli obiettivi essenziali dell'UE. Inoltre, l'art. 8 impegna le istituzioni comunitarie a "eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne" in tutte le proprie attività. Tale impegno è ribadito e rafforzato nell'art. 10 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, che sancisce l'obbligo per l'UE di "combattere la discriminazione basata sul sesso, l'origine etnica, la razza, la religione, il credo, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" nella definizione e implementazione delle sue politiche e delle sue attività. Il divieto di discriminazione (anche sulla base del sesso) è contenuto, infine, anche all'art.21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, la quale aggiunge – all'art.23 – la possibilità di adottare strategie concrete e positive per la promozione del divieto di discriminazione.

L'insieme di queste previsioni pone per gli Stati membri un obbligo di perseguire il cd. *gender mainstreaming*, ossia di prendere attivamente in considerazione l'obiettivo della parità di genere tra uomo e donna nella formulazione e implementazione di norme, regolamenti e provvedimenti



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

amministrativi, politiche e attività a livello nazionale e locale. Quest'obbligo prende, in primo luogo, la forma dell'adeguamento del diritto nazionale alle fonti europee – trattati e direttive – in materia di parità di genere.

L'uguaglianza di genere è fondamento giuridico di rango costituzionale anche nell'ordinamento italiano, in quanto il secondo comma dell'art.3 della Costituzione riconosce l'uguaglianza sostanziale e promuove azioni positive che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli economici e sociali al godimento della libertà e dell'uguaglianza. Questo principio fondamentale è poi stato declinato in modo più concreto con l'adozione del d.lgs. 198/2006 (Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna): il codice riunisce 11 provvedimenti relativi alle pari opportunità in un unico testo che razionalizzi e armonizzi lo scenario normativo, promuovendo tale obiettivo in tutte le relazioni sociali ed economiche. Nondimeno, in mancanza di un documento o di una strategia nazionale sul *gender mainstreaming*, gli interventi hanno riguardato i singoli settori (es. introduzione di quote nei sistemi elettorali, misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, previsioni relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc.).

Quanto detto assume particolare rilevanza all'interno delle pubbliche amministrazioni: a norma del d.lgs. 150/2009, infatti, le pubbliche amministrazioni sono chiamate a inserire tra gli elementi sulla base dei quali misurare la propria performance anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità in un'ottica di miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

In aggiunta, la l.183/2010 ha previsto la costituzione, all'interno di ogni pubblica amministrazione, di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" finalizzato ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età; ottimizzare la produttività del lavoro pubblico; e razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici

A livello di normativa universitaria, infine, la legge 240/2010 riafferma le pari opportunità e rimanda all'autonomia di ogni singola istituzione le modalità di disciplina e attuazione di tale principio attraverso norme regolamentari interne.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

5. Il Gender Equality Plan di Ateneo 2023-2025

Dal punto di vista procedurale, il processo di adozione del GEP è stato suddiviso in diverse fasi:

- Analisi dello stato dell'arte, durante la quale si è proceduto a una ricognizione della legislazione nazionale e europea in materia di parità di genere, delle misure e delle azioni già esistenti a livello di Ateneo e a una prima identificazione delle possibili aree di intervento;
- Pianificazione degli obiettivi strategici e delle azioni attuative, durante la quale sono state definite le misure da intraprendere, le priorità di intervento, il quadro delle responsabilità e gli indicatori di monitoraggio e risultato;
- Implementazione del piano, con la previsione delle opportune iniziative di *outreach* e *public engagement* oltre che di momenti di pubblicizzazione e sensibilizzazione all'interno della comunità accademica di Ateneo al fine di garantire al piano il livello necessario di supporto;
- Monitoraggio dei risultati a cadenza annuale, con possibilità di produrre degli *interim report* sulla cui base verranno eventualmente ritirati gli obiettivi e riconsiderate le misure e un *final report* che porrà le basi per il nuovo piano triennale 2025-2027.

In merito ai contenuti, in ossequio a quanto disposto dai General Annexes al Work Programme Horizon Europe 2021-2022, sono state identificate 5 aree di azione primaria secondo cui declinare le azioni del GEP. Tali aree sono state, quindi, trasposte nel GEP come obiettivi strategici. Inoltre, in aggiunta a quanto previsto a livello europeo, il GEP di Ateneo si prefigge come obiettivo ulteriore quello di mettere in campo attività mirate di disseminazione, sensibilizzazione e *public engagement*. Il GEP sarà, quindi, dotato di 6 obiettivi strategici:

- 1) work-life balance and organisational culture;
- 2) gender balance in leadership and decision-making;
- 3) gender equality in recruitment and career progression;
- 4) integration of the gender dimension into research and teaching content;



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

- 5) measures against gender-based violence, including sexual harassment
- 6) dissemination, awareness-raising and public engagement

Ogni obiettivo strategico è stato a sua volta declinato in una serie di obiettivi specifici, che costituiranno la base delle azioni relative all'implementazione concreta del piano nelle varie dimensioni in cui opera l'Ateneo. Per ogni azione sono stati inoltre definiti i livelli di responsabilità e degli indicatori di risultato che, al momento del monitoraggio (*in itinere* e finale), potranno costituire la base delle conseguenti azioni di consolidamento e revisione.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 1 - Work-life Balance and Organizational Culture

Il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, così come la diffusione di una cultura organizzativa improntata alla parità di genere, rappresenta un fattore decisivo affinché uomini e donne possano perseguire una soddisfacente carriera da ricercatori. Quest'area copre tutti gli aspetti idonei a creare un ambiente istituzionale adeguato, contrassegnato da una parità di opportunità sostanziale oltre che formale.

Aree coinvolte: Area Direzione Generale, Area Risorse umane e finanziarie, CUG

Indicatore: implementazione azioni previste, creazione gruppo di supporto

Risorse: 2 mesi FTE

Obiettivo Specifico 1.1

Elaborazione linee guida sulle normative relative ai congedi parentali e di maternità, pacchetti welfare specifici per gravidanza e primi mesi di vita, return to work policy

Obiettivo Specifico 1.2

Azioni specifiche per la promozione di forme di lavoro flessibile a sostegno della conciliazione vita-lavoro, rivolgendo particolare attenzione ai dipendenti con funzioni di caregiver familiare

Obiettivo Specifico 1.3

Promozione delle linee guida proposte dal Comitato Unico di Garanzia relative alla diffusione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere – anche alla luce di esperienze di altri Atenei.

Obiettivo Specifico 1.4

Creazione di un gruppo di supporto al CUG per le diverse iniziative rivolte all'equilibrio di genere programmate dall'Ateneo



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 2 - Gender balance in leadership and decision making

Al fine di raggiungere la parità sostanziale espressa dall'obiettivo strategico n.1, è fondamentale che gli organi decisionali e le figure di *leadership* dell'istituzione riflettano un sostanziale equilibrio di genere, al fine di garantire che in ogni decisione la parità di accesso tra donne e uomini permetta una scrupolosa ponderazione di tutti gli aspetti relativi al tema della parità di genere.

Aree coinvolte: Area Direzione generale, Area Risorse umane e finanziarie, CUG, Servizio Legale

Indicatore: Moduli formativi (CFU equivalenti)

Risorse: 2 mesi FTE

Obiettivo Specifico 2.1

Moduli formativi per neoassunti relativi ai diversi aspetti della parità di genere: quadro normativo e misure di Ateneo relative all'equilibrio vita-lavoro

Obiettivo Specifico 2.2

Analisi della composizione delle commissioni di dottorato al fine di promuovere – come già nel regolamento per il reclutamento del PTA – una equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 3 - Gender equality in recruitment and career progression

Il reclutamento, la selezione e la progressione di carriera – in un’ottica di parità di genere – necessita di misure che assicurino a donne e uomini opportunità uguali di sviluppo e avanzamento di carriera. A tal fine, devono essere intraprese azioni che evitino la discriminazione sistematica e strutturale basata sul genere attraverso un processo di revisione delle procedure e delle fasi di selezione, sia in materia di reclutamento che di progressione, in modo da rimediare a ogni possibile pregiudizio.

Are coinvolte: Area Risorse umane e finanziarie, CUG, Servizio Organi Collegiali, Servizio Legale, Consulta Direttori di Dipartimento.

Indicatore: Elaborazione di linee guida

Risorse: 2 mesi FTE

Obiettivo Specifico 3.1

Sviluppo di linee guida per le commissioni giudicatrici ed esaminatrici di Ateneo in materia di riconoscimento e controllo pregiudizi e stereotipi di genere



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 4 - Integration of gender dimension in research and teaching content

Le misure intraprese all'interno di questo *cluster* mirano a rendere le attività di ricerca e formazione più attente alle dimensioni di genere e a eliminare i pregiudizi a esso legati. In particolare, le attività di ricerca e innovazione dovranno prendere in esame criticamente le differenze e le disuguaglianze di genere in modo da assicurare l'eccellenza dei risultati, il miglioramento della sostenibilità, la maggiore rispondenza ai bisogni della società, lo sviluppo di nuove idee che favoriscano l'innovazione. Allo stesso modo, nella formazione degli scienziati e degli studiosi di domani, è opportuno includere una solida preparazione relativa agli aspetti di genere relativi a ciascuna disciplina, in modo da indirizzarli sin da subito a condurre ricerche in maniera *gender-sensitive*.

Aree coinvolte: Area Didattica e servizi agli studenti, Area Ricerca e Terza Missione

Indicatore: Moduli formativi e seminari dedicati

Risorse: 2 mesi FTE

Obiettivo Specifico 4.1

Ideazione, preparazione e implementazione di moduli formativi e corsi interdipartimentali, anche prevedendo l'attribuzione di Open Badge, destinati a studenti/studentesse (con riconoscimento di CFU) – aperti alla partecipazione di attori esterni (es. PTA, operatori, ecc.) – con particolare riguardo ai pregiudizi di genere nelle scelte professionali e di carriera

Obiettivo Strategico 4.2

Analisi dell'esistente e azioni di comunicazione al fine di dare visibilità ai progetti di ricerca e alle modalità formative particolarmente significativi da un punto di vista di inclusione della dimensione di genere



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 5 - Measures against gender based violence including sexual harassment

L'Ateneo, da sempre impegnato nel contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza – specie se basati sul genere e/o connotati da comportamenti molesti a livello fisico e psicologico – si impegna a rafforzare e diversificare il *range* di misure e azioni di prevenzione, contrasto e sanzione. In tal senso, verranno intraprese campagne di informazione, offerto supporto psicologico a vittime e testimoni di casi di discriminazione e/o violenza, assicurata l'effettività delle sanzioni.

Aree Coinvolte: CUG, Servizi agli Studenti, COR, Servizio Legale

Indicatore: Erogazione di servizi dedicati sia a favore di studenti che di PTA, elaborazione protocollo

Risorse: 2 mesi FTE

Obiettivo Specifico 5.1

Stesura di un protocollo per le diverse fasi di prevenzione e gestione dei casi di discriminazione e/o violenza (individuazione delle responsabilità, procedure di segnalazione, supporto psicologico alle vittime e collaborazione con le autorità di pubblica sicurezza)

Obiettivo Specifico 5.2

Promozione di eventi connessi alla sensibilizzazione sul tema della violenza e/o discriminazione di genere

Obiettivo Specifico 5.3

Ideazione, preparazione e implementazione di moduli formativi e corsi interdipartimentali destinati a studenti/studentesse (con riconoscimento di CFU) – aperti alla partecipazione di attori esterni (es. PTA, operatori, ecc.) – con particolare riguardo al contrasto alla violenza sessuale e di genere



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 6 - Dissemination, Awareness-raising and Public Engagement

Il piano di parità di genere non può essere confinato a una dimensione meramente formale e procedurale, quanto piuttosto necessita di essere declinato nella realtà concreta dell'istituzione e disseminato ampiamente tra tutti i membri della comunità accademica, secondo una strategia mirata di comunicazione che differenzi i canali a seconda del pubblico di riferimento.

Aree Coinvolte: Area Direzione generale, Area Didattica e servizi agli studenti, Area Ricerca e terza missione, CUG, Servizio Comunicazione

Indicatori: materiale informativo, sito web, eventi dedicati

Risorse: 2 mesi FTE

Obiettivo Specifico 6.1

Misure per rendere disponibile e facilmente accessibile il GEP sul sito web istituzionale, sessione pubblica di presentazione del GEP alla comunità accademica e alla cittadinanza

Obiettivo Specifico 6.2

Seminari e open day per studenti scuole superiori per diffondere consapevolezza stereotipi nella scelta del progetto educativo e professionale (specie su STEM) con testimonial