

# Gender Equality Plan UniPa

2 0 2 2 - 2 4

SDG Agenda 2030

5 GENDER  
EQUALITY



8 DECENT WORK AND  
ECONOMIC GROWTH



3 GOOD HEALTH  
AND WELL-BEING



4 QUALITY  
EDUCATION



10 REDUCED  
INEQUALITIES



16 PEACE, JUSTICE  
AND STRONG  
INSTITUTIONS



11 SUSTAINABLE CITIES  
AND COMMUNITIES



LA REDAZIONE DEL GEP DI UNIPA È STATA CURATA DA UN GRUPPO DI LAVORO NOMINATO DAL RETTORE, PROF. MASSIMO MIDIRI E COORDINATO DALLA PRORETTRICE ALL'INCLUSIONE, PARI OPPORTUNITÀ E POLITICHE DI GENERE, PROF. BEATRICE PASCIUTA.

IL GRUPPO DI LAVORO GEP È COMPOSTO DA: LAURA AZZOLINA, ELISA CAVASINO, CINZIA DE MARCO, ALESSANDRA DI MAIO, ALESSANDRA DINO, DANIELA MAZZAGRECO, ELENA MIGNOSI, IDA FAZIO, SIMONA FECI, VALERIA MILITELLO, MARINA NICOLOSI, CIRUS RINALDI, GIORGIO SCICHILONE, PATRIZIA TURRIZIANI, ENZAMARIA TRAMONTANA, CATERINA VENTIMIGLIA, PER LA COMPONENTE DOCENTE, E DA MARIA CLAUDIA BRUCCULERI, FRANCESCO CANNAROZZO, MIRIAM DANIELE, FRANCESCA PAOLA DI GREGOLI, FEDERICA DI ROCCO, VIRNA LO MONACO, SANDRO PROVENZANO, BARBARA PUCCIO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO.

L'IMPAGINAZIONE E LA GRAFICA SONO STATE CURATE DA COMLAB

## ACRONIMI

BdG	Bilancio di genere
CdS	Corso di Studi
CIMDU	Centro per l'innovazione e il miglioramento della didattica universitaria
COMLab	Laboratorio di comunicazione UniPa
COT	Centro Orientamento e Tutorato
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università italiane
CUG	Comitato Unico di Garanzia
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
CUS	Centro Universitario Sportivo
EIGE	European Institute on Gender Equality
GEP	Piano di uguaglianza di genere
PA	Professori associati
PAP	Piano Azioni Positive
Personale TAB	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario
PI	Principal Investigator
PIAO	Piano Integrato delle Attività e Organizzazione
PNNR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PNR	Programma Nazionale per la Ricerca
PO	Professori ordinari
POLA	Piano operativo per il lavoro agile
PQA	Presidio di Qualità di Ateneo
PROGR	Programma di governo dell'Ateneo 2021-2026
RtdA	Ricercatori a tempo determinato di tipo A
RtdB	Ricercatori a tempo determinato di tipo B
RU	Ricercatori a tempo indeterminato
SDG	Sustainable Development Goals (Obiettivi di sviluppo sostenibile)
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UniPa	Università degli Studi di Palermo
UO	Unità operativa

# Introduzione

La parità di genere è uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5) e mira a «raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze».

I sotto-obiettivi si propongono, tra l'altro, di porre fine a ogni forma di discriminazione e di violenza nei confronti di tutte le donne, le bambine e le ragazze in ogni parte del mondo; riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare; garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Agenda 2030 prosegue una lunga tradizione di sensibilità al tema dell'eguaglianza di genere che ha visto nell'adozione della Convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (1979) una tappa fondamentale del cammino proseguito con altri importanti strumenti internazionali, tra cui la Dichiarazione di Pechino, adottata in occasione della IV Conferenza mondiale sulle donne (1995) e, a livello regionale, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (2011). Si tratta di strumenti che hanno inteso non soltanto valorizzare l'uguaglianza formale tra donne e uomini, ma anche promuoverne una parità di fatto attraverso l'adozione di azioni positive volte ad assicurare il superamento di ostacoli culturali e di prassi strutturali che producono il perpetuarsi di differenze di opportunità in ragione del genere.

La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea: il Trattato sul funzionamento dell'Unione riconosce che, nelle sue azioni, essa «mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne»<sup>1</sup>. Ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi», anche grazie alla «adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato»<sup>2</sup>.

Con la «Strategia per la parità di genere 2020-2025», presentata nel gennaio 2021, la Commissione europea mira a costruire un'Europa garante della libertà e della realizzazione personale attraverso azioni di lotta alla violenza contro le donne e agli stereotipi di genere, di riequilibrio tra vita professionale e vita privata, di parità salariale, di miglioramento della presenza delle donne nelle posizioni apicali e di valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro<sup>3</sup>. Ciò, grazie, da un lato, alla adozione di misure mirate volte a realizzare la

<sup>1</sup> Versione consolidata del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (2016/C 202/01), art. 8.

<sup>2</sup> Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000/C 364/01), art. 23.

<sup>3</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=IT>

parità di genere e, dall'altro, alla integrazione di una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione e attuazione di tutte le politiche dell'Unione. La Commissione europea ha introdotto l'obbligo, a partire dal 2022, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, di dotarsi di un GEP, come requisito di accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei.<sup>4</sup> Secondo le Linee guida di Horizon Europe 2021-27 (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans) il GEP, per essere ammissibile, deve rispondere ai seguenti requisiti:

1. deve essere un documento pubblico (pubblicato sul sito web, approvato dagli organi di governo dell'Ateneo, attivamente diffuso e accompagnato da report che ne accertino i progressi);
2. deve avere specifiche risorse umane e finanziarie destinate alla sua attuazione (a. una struttura organizzata per le politiche del GEP; b. personale dedicato; c. bilancio di genere);
3. deve includere raccolta e monitoraggio dati (in collegamento al BdG);
4. deve contenere percorsi di formazione.

Secondo le indicazioni di Horizon Europe, il Piano per l'eguaglianza di genere deve prevedere espressamente 5 aree di intervento<sup>5</sup> :

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.
5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment.

Nel 2021, in Italia è stata messa a punto la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026, un piano per arrivare a cambiamenti duraturi di natura strutturale attraverso un approccio trasversale e integrato volto alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere. Essa prevede alcune misure trasversali come la promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere, l'introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa; il sostegno delle fragilità; il potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere; la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste; l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere; il rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere; la promozione della Medicina-Genere specifica<sup>6</sup> .

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)

<sup>5</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe, gender equality : a strengthened commitment in Horizon Europe, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/6773>

<sup>6</sup> <https://www.statoregioni.it/media/3896/p-3-cu-atto-rep-n-89.pdf>

La Strategia è in linea con il PNRR, in particolare con la Missione 5: Coesione e inclusione, che persegue «il sostegno all’empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere» in modo trasversale a tutte le missioni e le misure previste dal Piano<sup>7</sup>. Inoltre, la Missione 4 Componente 2 (Dalla ricerca all’impresa) prevede esplicitamente che «L’accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un ‘Bilancio di genere’ e un ‘Piano di uguaglianza di genere’, in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe<sup>8</sup>» .

---

<sup>7</sup> <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

<sup>8</sup> [https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida\\_MUR\\_PNRR\\_M4C2.pdf](https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida_MUR_PNRR_M4C2.pdf) (p. 14)

# Il GEP di UniPa

Il GEP di UniPa è un documento programmatico ideato per orientare le politiche di UniPa nel prossimo triennio, con l'obiettivo di ridurre il divario di genere. Rappresenta per il nostro Ateneo il momento di avvio di un'azione coordinata e complessa in tema di pari opportunità. Il GEP di UniPa recepisce le indicazioni contenute nel PAP 2020-22 e nel programma di governo dell'Ateneo del Rettore, prof. Massimo Midiri (PROGR).

Alla luce dei dati emersi dalla prima analisi di contesto e dal redigendo BdG, il GEP di UniPa propone una serie di azioni integrate che prevedono investimenti in termini di risorse economiche e di risorse umane per attuare – per la prima volta nel nostro Ateneo – una concreta politica dell'inclusione che mira a coinvolgere l'intera comunità universitaria.

Il GEP è stato redatto dalla Prorettrice all'Inclusione, pari opportunità e politiche di genere, con il supporto di un gruppo di lavoro allargato, nominato dal Rettore, composto da docenti con grande esperienza negli ambiti specifici di cui il GEP si occupa e da rappresentanti del personale TAB con competenze differenziate e impegnati nei settori dell'amministrazione di Ateneo che più direttamente sono coinvolti nella realizzazione delle azioni GEP.

Il GEP di UniPa si articola sulle cinque aree di base individuate dalle linee guida di Horizon Europe.

La prima area è la più ampia. Riguarda le misure per la conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, in relazione all'impegno genitoriale e di cura, la cultura organizzativa di Ateneo e la lotta ai pregiudizi. La seconda e la terza area sono rivolte specificamente a individuare misure di riduzione del gender gap sia nei ruoli apicali di governo sia nel reclutamento e nella progressione di carriera. La quarta area riguarda la valorizzazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica. La quinta area, infine, interessa le misure contro i comportamenti discriminatori, molesti e violenti.

Per ogni area sono individuati gli **OBIETTIVI** che vogliamo raggiungere e per ogni obiettivo sono specificate una o più **AZIONI**, ossia misure specifiche e concrete volte all'attuazione dell'obiettivo. Complessivamente sono stati individuati **15 obiettivi**, per il cui raggiungimento sono state previste **40 azioni**.

## Nota metodologica e descrizione della scheda

Ogni azione è descritta in una scheda sintetica, nella quale sono indicati i DESTINATARI/Esia diretti e secondari, anche esterni a UniPa, i RESPONSABILI, ossia i referenti a livello apicale cui spetterà la competenza decisionale per la realizzazione dell'azione e per la sua valutazione; le STRUTTURE OPERATIVE (ossia le aree dell'amministrazione coinvolte nella realizzazione dell'azione e/o i gruppi di lavoro appositamente costituiti) e le RISORSE FINANZIARIE (ossia le somme da impegnare per la realizzazione dell'azione). La scheda contiene anche gli elementi per misurare il progresso (o l'insuccesso) dell'azione: RISULTATI ATTESI, TARGET e INDICATORI, TIMING. Infine per ogni azione è evidenziato il collegamento con uno o più SDG dell'Agenda ONU 2030.

Qualche precisazione. Per quanto riguarda le strutture operative, ossia le strutture coinvolte nella realizzazione delle singole azioni, si è indicata l'area, con riferimento all'attuale assetto dell'amministrazione di UniPa, senza ulteriori specificazioni in termini di numero di risorse e tempo dedicato. Per quanto riguarda le risorse finanziarie, occorre precisare che, dove non diversamente specificato, le risorse finanziarie inserite nelle schede sono costi indicativi, che verranno rimodulati annualmente in fase di redazione del bilancio di previsione di Ateneo; per comodità, si è indicata la voce di bilancio corrispondente all'azione da finanziare. Quando le azioni prevedono esclusivamente l'impiego di risorse umane interne non è stato quantificato l'ammontare finanziario.

Infine, per quanto riguarda i destinatari delle azioni si è adottato un criterio inclusivo; quando non diversamente specificato sono state utilizzate le seguenti denominazioni: comunità UniPa (tutte le componenti di Ateneo), personale dell'Ateneo (personale docente, personale TAB, assegnisti/e, borsisti/e etc.), personale TAB (personale tecnico, amministrativo e bibliotecario), personale docente (PO, PA, RU, RtdA, RtdB), personale di ricerca (tutti coloro che svolgono ricerca: docenti, assegnisti/e, PhD, borsisti/e, etc.), componente studentesca (studenti UniPa di tutti i livelli, studenti Erasmus, etc.).

Il GEP di UniPa è stato redatto sulla base delle linee guida di Horizon Europe (Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans - European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>), dell'EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/involved-gender-equality-plan>) e del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani curato dalla Commissione CRUI sulle Tematiche di genere.

# AREA 1. **Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**

Si articola in quattro obiettivi: 1. l'adozione di una prospettiva di genere nell'organizzazione dell'Ateneo; 2. l'equilibrio fra vita privata e vita lavorativa; 3. la costruzione di un ambiente inclusivo; 4. la lotta agli stereotipi di genere all'interno dell'Ateneo.

Le misure del primo obiettivo mirano a rendere 'strutturale' la dimensione di genere nell'Ateneo, ossia a integrare – in linea con tutti i piani di sviluppo nazionali ed europei – le politiche volte alla riduzione del gender gap nei piani di sviluppo di UniPa. Per fare questo occorre una struttura di governance e strumenti di lavoro e di monitoraggio del gender gap e delle politiche volte a ridurlo. Le 3 azioni previste, tutte contemplate nel programma del Rettore, riguardano l'istituzione di una struttura amministrativa preposta all'ambito specifico delle pari opportunità e delle politiche di genere (azione 1), la creazione di un Centro di Ateneo per gli studi e le politiche di genere (azione 2) e l'adozione dei necessari strumenti di analisi e monitoraggio del gender gap in UniPa (azione 3). Le misure volte a migliorare il rapporto fra l'impegno lavorativo e la vita privata, con connesse responsabilità genitoriali e/o di cura, si articolano in 10 azioni: aiuto ai neo genitori al rientro dai congedi per non rimanere indietro nell'attività di ricerca (azione 4); potenziamento e ampliamento delle strutture di Ateneo destinate all'infanzia (azioni 5, 6, 7); riorganizzazione dei tempi del lavoro (azioni 8, 10); attivazione di strutture destinate al supporto psicologico (azione 9). La costruzione di un ambiente più inclusivo prevede la revisione del regolamento sulle carriere alias, già in vigore in UniPa dal 2021, al fine di correggere alcune criticità emerse (azione 11). La lotta agli stereotipi (obiettivo 4) prevede momenti dedicati alla formazione – intesa anche come presa di coscienza di pregiudizi e stereotipi (spesso inconsapevoli) – e rivolti al personale docente e TAB (azione 12), la revisione dei linguaggi e dei regolamenti di Ateneo (azioni 13 e 14) e una diffusione capillare degli strumenti e delle azioni di UniPa a favore dell'uguaglianza di genere (creazione del sito web e del logo, azioni 15-18).



## OBIETTIVI

### **1.1. Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa**

1. Creazione di una struttura organizzativa di supporto alle politiche di genere (PROGR).
2. Istituzione del "Centro di Ateneo per gli studi e le politiche di genere" (PROGR).
3. Redazione del BdG (PAP) (PROGR).

### **1.2. Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura**

4. Analisi di fattibilità concessione semestre sabbatico (rientro maternità/congedo parentale interamente fruito).
5. Potenziamento del nido d'infanzia di Ateneo (PAP) (PROGR)
6. Creazione spazi kids-friendly, centri-gioco e spazi per accudimento e cura in tutte le strutture di UniPa
7. Stipula convenzioni con centri estivi per i dipendenti e per dottorandi/e studenti e studentesse UniPa (PAP)
8. Misure di incentivazione per l'adozione di un calendario e un orario lavorativo family-friendly (PROGR)
9. Sportello gratuito consulenza psicologica per il supporto alla genitorialità e/o alla cura di familiari con disabilità (PROGR)
10. Predisposizione del POLA e dei regolamenti interni sullo smart working e sul telelavoro

### **1.3. Costruzione di un ambiente di lavoro-studio inclusivo**

11. Revisione del regolamento sulle carriere alias (PAP)

### **1.4. Lotta agli stereotipi di genere**

12. Azioni di formazione rivolte al personale docente e TAB (PAP)
13. Adozione delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio (PAP) (PROGR)
14. Revisione dei regolamenti e della modulistica di Ateneo alla luce delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio.
15. Creazione di un logo "Pari Opportunità".
16. Realizzazione di una sezione "Pari opportunità e questioni di genere" sul portale di Ateneo
17. Campagne di sensibilizzazione sugli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità
18. Conferenza annuale di Ateneo sul tema della Gender Equality

AREA1

## AREA 2. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Prevede misure volte a ridurre il divario di genere nelle posizioni di vertice dell'Ateneo. In linea con le raccomandazioni di Horizon Europe, gli obiettivi individuati per questa azione prevedono le misure strutturali volte a favorire l'accesso delle donne alle cariche elettive, misure di sostegno e supporto per incoraggiare la leadership femminile; misure che inseriscono le azioni del GEP nella politica strategica di UniPa. L'area 2 si articola su 3 obiettivi. Il primo obiettivo prevede la modifica dello Statuto e dei regolamenti di Ateneo, per favorire una più equilibrata composizione degli organi di governo, mediante l'introduzione di nuovi sistemi elettorali (doppia preferenza di genere, e riequilibrio di genere nella composizione della componente elettiva del Consiglio di amministrazione) (azione 1). Per incoraggiare e valorizzare la partecipazione femminile al governo dell'Ateneo, in tutte le sue articolazioni (obiettivo 2), si prevedono azioni a sostegno e a supporto delle docenti e delle ricercatrici. In particolare si prevede la somministrazione di almeno due corsi annuali di mentoring, volti a fornire supporto alle docenti e alle ricercatrici per affrontare le sfide delle pari opportunità nel raggiungimento di posizioni apicali e nella promozione di candidature a ruoli elettivi, rafforzare i network di lavoro, accrescere la consapevolezza sulla dimensione di genere (azione 2). Complementare a questa azione è la costituzione di una banca dati sulla composizione degli organi di governo, con lo scopo di monitorare la composizione di tutti gli organi – monocratici e collegiali – a supporto delle azioni GEP dell'area 2 (azione 3). Il terzo obiettivo prevede una concreta integrazione del GEP nella programmazione strategica dell'Ateneo, attraverso l'inserimento delle misure GEP in tutti i piani e i documenti programmatici di UniPa, al fine di far diventare quella di genere una dimensione strutturale nello sviluppo futuro del nostro Ateneo, sia a livello centrale che a livello dipartimentale (azione 4).

## OBIETTIVI

### **2. 1. Modifica regolamenti a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali**

1. Adeguamento dello Statuto di Ateneo (PROGR)

### **2. 2. Promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali**

2. Corsi di mentoring destinati alla valorizzazione del genere meno rappresentato nelle posizioni apicali e negli organi elettivi
3. Monitoraggio della composizione degli organi di governo, delle commissioni, dei gruppi di lavoro dell'Ateneo

### **2. 3. Sostenibilità delle azioni previste dal GEP**

4. Integrazione delle azioni previste dal GEP nella programmazione strategica di Ateneo

## AREA **3.** Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Affronta il divario di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera. Le misure previste, considerati i vincoli posti dal quadro giuridico nazionale, si muovono in uno spazio piuttosto limitato. Le misure concrete per la riduzione della cd. 'segregazione orizzontale' (obiettivo 1) intervengono nella fase iniziale della selezione, ossia nella formazione delle commissioni esaminatrici di concorso, per cui si prevede una modifica regolamentare volta all'inserimento di una rappresentanza obbligatoria di entrambi i generi (azione 1); si prevede inoltre l'analisi di fattibilità di misure incentivali o premiali per le strutture che contribuiscano a ridurre il divario di genere in ambiti in cui lo squilibrio è particolarmente significativo (azione 2). Anche in questa area, come nella precedente, si prevede un'intensa attività di mentoring (obiettivo 2) volta ad aumentare la consapevolezza e a fornire supporto per affrontare le sfide delle progressioni di carriera specie nelle discipline dove maggiore è ancora il divario di genere (azione 3).

## OBIETTIVI

### **3.1. Riduzione della segregazione orizzontale**

1. Linee guida per una equa composizione di genere di tutte le commissioni esaminatrici di concorso
2. Studio di fattibilità per misure di reclutamento e di incentivazione delle progressioni di carriera

### **3.2. Aumentare la consapevolezza**

3. Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera

## AREA **4.** **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica**

Colloca nel solco delle raccomandazioni di Horizon Europe e in linea con la priorità di sistema 4 del PNR 2021-2027. La Commissione europea ha stabilito che l'integrazione della dimensione di genere è un requisito indispensabile per il finanziamento di progetti di ricerca. Il PNR mira invece alla costruzione di un Sistema italiano della ricerca altamente inclusivo che contrasti ogni forma di disuguaglianza, in particolare quelle di genere (molto evidenti nelle aree STEM, priorità 4.1. PNR 2021-2027). Le misure previste nel GEP di UniPa sono quindi indirizzate a favorire un bilanciamento dei gruppi di ricerca e a incentivare la progettualità femminile. Dal punto di vista regolamentare (obiettivo 1) si prevede l'adozione di linee guida per una equilibrata composizione dei panels e delle manifestazioni organizzate da UniPa (azione 1); per quanto riguarda la progettualità (obiettivo 2) si prevede lo studio di misure incentivanti per le docenti e ricercatrici che presenteranno progetti su bandi nazionali, europei ed extra-europei ricoprendo il ruolo di PI o di responsabile di unità locale (azione 2) e un'attività di fundraising e di incentivazione finalizzata alla promozione delle ricerche dedicate alle tematiche di genere (azione 3). Il terzo obiettivo dell'azione 4 riguarda la didattica di Ateneo, a tutti i livelli. Sono quindi previsti incentivi per l'attivazione di corsi e attività seminariali sulle tematiche di genere all'interno dei singoli corsi di studio (azione 4), nel livello di formazione più alto, dottorati e master (azione 5), nell'ambito dei corsi F e delle competenze trasversali (azione 6). Per quanto riguarda il livello di ingresso si prevedono attività di sensibilizzazione e di orientamento rivolte alle scuole secondarie superiori, per incoraggiare le studentesse a iscriversi ai corsi di area STEM (azione 7); inoltre per favorire il radicamento nelle lauree triennali di area STEM si prevede uno studio di fattibilità volto a quantificare misure incentivanti a beneficio delle studentesse di primo anno e di quelle più meritevoli (azione 8).

## OBIETTIVI

### **4.1. Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici**

1. Linee guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei panels e in tutti gli eventi pubblici di Ateneo

### **4. 2. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca**

2. Finanziamenti a ricercatrici per partecipazione a gruppi scientifici internazionali e alle loro attività
3. Misure premiali volte alla promozione degli studi di genere

### **4. 3. Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica**

4. Progettazione e pianificazione attività di formazione e di sensibilizzazione sui temi di genere
5. Istituzione di un dottorato di ricerca o di master dedicato ai Gender Studies (PROGR)
6. Istituzione di un insegnamento sulle tematiche di genere accessibile da tutti i corsi di studio (PROGR)

### **4. 4. Riduzione della segregazione orizzontale**

7. Attività di orientamento nelle scuole secondarie superiori per i corsi di laurea dell'area STEM
8. Misure premiali e incentivi economici a favore delle studentesse dei corsi di laurea di area STEM

## AREA 5. **Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

Le politiche di Ateneo contro discriminazione, molestie e violenza. In linea con le raccomandazioni di Horizon Europe, le misure previste riguardano due obiettivi: l'informazione e la sensibilizzazione sui temi delle molestie sessuali e della violenza di genere (obiettivo 1) e la prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestia sessuale all'interno dell'Ateneo. Il primo obiettivo prevede azioni volte ad accrescere la consapevolezza e a sensibilizzare l'intera comunità sulle definizioni di comportamenti discriminatori, molesti e violenti. Si prevede la realizzazione e la somministrazione di un breve video sulle misure di contrasto adottate da UniPa (azione 1) e l'organizzazione di eventi e seminari che coinvolgano non solo la comunità universitaria, ma si aprano alla città e al territorio (azione 2). Il piano 'operativo' dell'azione è affidato al monitoraggio del "Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario", appena approvato da UniPa, e dell'attività del Consigliere/a di fiducia (azione 3). Si prevede inoltre la realizzazione di una serie di strumenti informativi, volti a fornire all'utenza informazioni pratiche e indirizzi utili per la gestione dei casi di molestie sessuali e violenza di genere: una pagina web (azione 4) e un vademecum in formato cartaceo ed elettronico (azione 5) a disposizione della comunità di UniPa. Per quanto riguarda il supporto individuale, è prevista l'attivazione di uno sportello dedicato (azione 6). L'efficacia delle misure verrà testata attraverso un monitoraggio periodico e costante sulle tematiche oggetto dell'azione, mediante la somministrazione di questionari sui temi della discriminazione e sui comportamenti molesti e/o violenti (azione 7).



## OBIETTIVI

### **5. 1. Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere**

1. Realizzazione di un video informativo sulle misure di prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza di genere adottate dall'Ateneo
2. Organizzazione di eventi e di attività di formazione destinate a tutte le componenti di Ateneo

### **5. 2. Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo**

3. Monitoraggio del "Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario", e nomina di un/a consigliera/e di fiducia (PAP) (PROGR)
4. Creazione di una pagina web dedicata alla divulgazione degli strumenti di Ateneo contro discriminazione, molestia e violenza
5. Progettazione, realizzazione e diffusione di un vademecum per la riconoscibilità e la segnalazione dei comportamenti discriminatori, molesti o violenti
6. Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie sessuali/Sportello antiviolenza
7. Monitoraggio periodico sul tema discriminazione, molestie e violenza di genere attraverso la somministrazione di un questionario

## OBIETTIVO 1

### Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

#### Azione 1

##### **Creazione di una struttura organizzativa di supporto alle politiche di genere.**

L'azione prevede la creazione di una struttura amministrativa di Ateneo che supporti il neo istituito Prorettorato all'Inclusione, pari opportunità e politiche di genere, assicurando così il coordinamento fra le varie strutture dell'amministrazione centrale di Ateneo e i dipartimenti e il raccordo fra il Prorettorato e i Delegati di dipartimento alle pari opportunità, al fine di rendere più efficaci le azioni previste nel GEP e le altre misure che si riterranno necessarie per ridurre il disequilibrio di genere e favorire una politica di inclusione all'interno di UniPa.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Direttore generale; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Supporto efficiente alla realizzazione delle misure previste dal GEP. Gender mainstreaming nell'azione amministrativa. Attuazione del GEP.

#### Strutture operative

Area Risorse umane. Area Qualità, programmazione e supporto strategico.

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: Creazione di una struttura amministrativa di Ateneo di supporto al GEP e alle politiche di genere.

#### Timing

**2022** - Creazione della UO "Pari opportunità"

**2023**

**2024**

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 1

### Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

#### Azione 2

##### Istituzione del "Centro di Ateneo per gli studi e le politiche di genere".

L'azione prevede l'istituzione di un Centro di Ateneo sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità ed espressione di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione. Obiettivo del Centro è quello di rendere UniPa punto di riferimento nel sistema universitario nazionale e internazionale sul tema della parità di genere attraverso: a) il supporto ai Gender Studies e alla partecipazione ai connessi bandi per progetti di ricerca nazionali e internazionali; b) la promozione, tra gli studenti dell'Ateneo, di una sensibilità diffusa sui temi di genere attraverso attività formative; c) l'inserimento di insegnamenti specifici sulle tematiche di genere; d) l'organizzazione e il coordinamento di attività di Terza Missione dell'Ateneo finalizzate alla diffusione di una cultura del rispetto delle differenze e di contrasto alla violenza di genere; e) l'elaborazione di proposte per la più efficace inclusione, nei Regolamenti e Codici di Ateneo nonché nelle sue prassi quotidiane, di procedure e regole per rendere effettivo e completo il rispetto delle pari opportunità.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione, pianificazione strategica e cooperazione con il territorio; Prorettore alla Didattica e alla internazionalizzazione; Delegato alle Attività inerenti alla ricerca, al trasferimento tecnologico e ai rapporti con l'amministrazione; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Strutturare e rafforzare una rete interdisciplinare di ricerca già attiva in Ateneo per facilitare la definizione di linee di ricerca sui temi di genere. Gender mainstreaming nella didattica e nella terza missione dell'Ateneo. Elaborazione di linee di policy inclusive e antidiscriminatorie all'interno dell'Ateneo e rivolte anche al territorio.

#### Strutture operative

Direzione generale. Area Affari generali e istituzionali.

#### Risorse finanziarie

15.000 euro annui per l'avvio e la gestione del centro. (PJ\_PARITA'\_INCLUSIONE)

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: Istituzione di un Centro di Ateneo sulle tematiche della parità di genere.

#### Timing

2022 - Studi di preparazione

2023 - Avvio del Centro

2024

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 1

### Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

#### Azione 3

##### Redazione del Bilancio di Genere.

L'azione prevede la redazione triennale del BdG, la pubblicazione del documento e il monitoraggio alla scadenza di ogni anno intermedio. La redazione del BdG e il monitoraggio annuale saranno curati da un gruppo appositamente costituito e coordinato dalla Prorettrice all'inclusione, pari opportunità e politiche di genere

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo; CUG.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Integrare la dimensione di genere nella programmazione delle azioni di Ateneo sulla base di una piena conoscenza e approfondita analisi dei dati sugli squilibri di genere. Verificare lo stato e i progressi delle misure adottate nel GEP; diffondere la cultura di genere nella Comunità UniPa.

#### Strutture operative

Gruppo di lavoro BdG

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Indicatori: Approvazione del primo bilancio di genere; relazioni di monitoraggio

intermedio. Target: Verifica intermedia dello stato delle misure previste nel GEP.

#### Timing

2022 - Primo BdG.

2023 - Relazione e monitoraggio

2024 - Relazione e monitoraggio

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 4

Analisi di fattibilità sulla concessione ai/alle neogenitori/trici del personale docente e ricercatore (1 per nucleo familiare e una sola volta per ogni figlio/a) di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica al rientro dall'astensione obbligatoria e/o dal congedo parentale continuativo fruito per la sua intera durata.

L'azione prevede la costituzione di una commissione di studio che affronti il problema della produzione scientifica, specialmente delle neo-mamme, le quali rientrando dalla maternità e dovendo assolvere il loro carico didattico subiscono un calo involontario della produzione scientifica. Nella dimensione comparata esistono atenei stranieri che adottano simili misure di supporto (per es. nella University of Edinburgh tale misura ha dato eccellenti risultati). In Italia, tuttavia, questo genere di misure interseca la disciplina dei congedi parentali e dei periodi sabbatici. La commissione di studio dovrà pertanto contemplare la presenza di esperti di diritto del lavoro e personale tecnico addetto alle carriere docenti.

#### Responsabilità

Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Didattica e alla internazionalizzazione; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti.

#### Destinatari/e

Personale docente

#### Risultati attesi

Definizione di policy e misure volte a incrementare la produzione scientifica del personale docente; introduzione di una cultura organizzativa che faciliti la conciliazione vita-lavoro.

#### Strutture operative

Commissione di studio; Area Risorse Umane – Settore Carriere Professori e Ricercatori; Direzione Generale - Servizio professionale Avvocatura di ateneo.

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: costituzione di una commissione di studio che affronti il problema della produzione scientifica del personale docente e ricercatore; studio di fattibilità ed eventuale adeguamento delle Linee sulla programmazione didattica e dei regolamenti.

#### Timing

**2022** - Costituzione della commissione di studio e avvio dello studio fattibilità.

**2023** - Conclusione dello studio di fattibilità. Adeguamento regolamenti.

**2024** - Monitoraggio e verifica.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

5 GENDER EQUALITY



10 REDUCED INEQUALITIES



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 5

##### **Potenziamento del nido d'infanzia di Ateneo.**

L'azione prevede l'incremento del numero dei posti per bambine e bambini tra 0 e 3 anni nel Nido d'infanzia del Campus universitario e l'individuazione di altri spazi-nido in altre sedi di UniPa (Policlinico, plessi di via Archirafi, via Maqueda-Steri). Si prevede inoltre di estendere il servizio di Asilo già erogato nel campus di viale delle Scienze alla Scuola dell'infanzia, adottando una prospettiva 0-6 anni, in base alla normativa del DL 65/2017. Si prevede infine di estendere la fruizione del servizio a tutta la comunità UniPa, consentendo l'accesso al bando anche alla componente studentesca.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione, pianificazione strategica e cooperazione con il territorio; Delegato alle Attività inerenti all'edilizia e alla valorizzazione del patrimonio architettonico; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Conciliazione vita-lavoro attraverso l'incremento dei servizi educativi per bambine e bambini tra 0 e 6 anni.

#### Strutture operative

Area Affari generali e istituzionali - Settore Affari generali e rapporti con il territorio; Area tecnica e patrimonio immobiliare; cooperative o associazioni, mediante apposite convenzioni con UniPa; tirocinanti del corso di laurea in Scienze dell'educazione indirizzo prima infanzia e di formazione primaria.

#### Risorse finanziarie

50.000 euro/anno (da individuare: Area tecnica e patrimonio immobiliare)

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: analisi delle proposte e ampliamento dell'offerta del servizio alla fascia 3-6 anni.

#### Timing

**2022** - Indagine di fattibilità e individuazione azioni possibili; progettazione.

**2023** - Attivazione convenzioni e inizio nei servizi esistenti; Adattamento nuovi spazi.

**2024** - Attivazione del servizio educativo nei nuovi spazi.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

5 GENDER  
EQUALITY



10 REDUCED  
INEQUALITIES



3 GOOD HEALTH  
AND WELL-BEING



4 QUALITY  
EDUCATION



## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 6

##### Creazione di spazi kids-friendly, centri-gioco e spazi per accudimento e cura in tutte le sedi UniPa.

L'azione prevede la realizzazione presso ogni struttura di UniPa, e almeno in un punto del Campus di viale delle Scienze, di uno spazio temporaneo kids-friendly o spazio-gioco (cfr. DL 65/2017) dove accogliere figli/e del personale in occasione di convegni o speciali eventi che esulino dall'attività lavorativa standard e figli/e di studentesse e studenti, dottorandi/dottorande durante lezioni, seminari ed esami per un tempo non prolungato. L'azione prevede: a) la realizzazione di spazi di accudimento e cura di bambine/i presso ogni struttura dell'ateneo; b) la promozione, in collaborazione con il Comune, di reti cittadine che individuino la presenza e cataloghino le diverse tipologie di spazi-gioco e di accudimento e cura dedicate ai bambini e sviluppino una App che ne consenta la geolocalizzazione; c) l'adesione alla rete Unicef "Insieme per l'allattamento".

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione, pianificazione strategica e cooperazione con il territorio; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo; Delegato alle Attività inerenti all'edilizia e alla valorizzazione del patrimonio architettonico.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Conciliazione vita-lavoro e social engagement dell'Ateneo attraverso il miglioramento della quantità e quantità di offerta di servizi di supporto alla genitorialità e per i bambini all'interno dell'Ateneo e sul territorio.

#### Strutture operative

2 unità per ogni spazio-gioco per 10 mesi/persona. I tirocinanti dei corsi di scienze dell'educazione e di formazione primaria. Area tecnica e patrimonio immobiliare. Area Risorse umane - U.O. Benessere organizzativo.

#### Risorse finanziarie

50.000 euro (da individuare: Area tecnica e patrimonio immobiliare)

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: progettazione e attivazione di spazi temporanei kids-friendly o spazi-gioco.

#### Timing

**2022** - Indagine di fattibilità e progettazione  
**2023** - Attivazione spazi-gioco e spazi di cura.  
**2024** - Monitoraggio e valutazione

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

5 GENDER  
EQUALITY



10 REDUCED  
INEQUALITIES



11 SUSTAINABLE CITIES  
AND COMMUNITIES



3 GOOD HEALTH  
AND WELL-BEING



## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 7

**Stipula convenzioni con centri estivi per i dipendenti e per dottorandi/e studenti e studentesse di UniPa.**

L'azione prevede l'individuazione di centri di tipo ricreativo e ludico-sportivo aperti durante il periodo estivo per i figli dei dipendenti di UniPa, degli/delle studenti e dottorande/i.

Verranno stipulate convenzioni con il CUS, con il CONI, con associazioni che gestiscono spazi per attività estive, con le scuole e con le aree-bambini del Comune di Palermo.

#### Responsabilità

Rettore; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza Missione, pianificazione strategica e cooperazione con il territorio; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo; Delegato al Coordinamento delle politiche sportive di Ateneo, a curare i rapporti con il CUS e a presiedere il Comitato per lo sport universitario.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa. Società.

#### Risultati attesi

Conciliazione vita-studio e vita-lavoro; miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi di supporto alla genitorialità e all'infanzia disponibili sul territorio.

#### Strutture operative

Area Qualità, programmazione e supporto

strategico-Settore Rapporti con le imprese e terza missione; Personale delle associazioni e delle scuole in convenzione; Tirocinanti dei corsi di Scienze dell'educazione e di Scienze motorie.

#### Risorse finanziarie

Costi per le convenzioni.

#### Indicatori e target

Indicatori: numero delle convenzioni stipulate. Target: stipula delle convenzioni.

#### Timing

**2022** - Individuazione dei soggetti pubblici e privati per convenzioni.

**2023** - Stipula delle convenzioni e attivazione del servizio.

**2024** - Monitoraggio e valutazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030





## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 8

**Misure di incentivazione per l'adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly.**

L'azione prevede l'incentivazione all'adozione, da parte di tutte le strutture dell'Ateneo, di calendari e orari family friendly che sostengano la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata, consentendo a chi debba occuparsi di bambini o familiari non autosufficienti di poter efficacemente svolgere il proprio lavoro senza tralasciare le necessità familiari. L'azione prevede: a) l'adozione e la diffusione di Linee guida per le riunioni in modalità mista, che offrano al personale di Ateneo la possibilità di partecipare da remoto alle riunioni, al fine di migliorare la conciliazione della propria giornata lavorativa con le necessità familiari; b) l'adozione e la diffusione di linee guida che riconoscano il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, in conformità con il dettato dell'art. 2 il comma 1-ter, della legge 6 maggio 2021, n. 61; c) l'adozione e la diffusione di linee guida per un calendario compatibile con le esigenze familiari (per esempio: orari delle riunioni degli organi collegiali, delle sedute di esami, etc.) Si prevede uno specifico monitoraggio sui risultati dell'azione nell'ambito di indagini annuali sul benessere lavorativo.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo.

#### Destinatari/e

Personale dell'Ateneo.

#### Risultati attesi

Conciliazione vita-lavoro e maggiore benessere lavorativo

#### Strutture operative

Area Risorse Umane - U. O. Benessere organizzativo.

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Indicatori: dati annuali sulla effettiva adozione di calendari e orari family friendly da parte delle strutture di Ateneo; indagini annuali sul benessere lavorativo. Target: Adozione di calendari e orari family friendly da parte di tutte le strutture dell'Ateneo.

#### Timing

**2022** - Definizione delle linee guida.

**2023** - Adozione delle linee guida.

**2024** - Prima indagine sul benessere lavorativo.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

**5** GENDER EQUALITY



**10** REDUCED INEQUALITIES



**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING



## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 9

##### **Sportello gratuito consulenza psicologica per il supporto alla genitorialità e/o alla cura di familiari con disabilità**

L'azione prevede di rafforzare i servizi già offerti alla comunità studentesca attraverso la realizzazione di uno sportello gratuito di consulenza psicologica destinato anche al personale strutturato e non strutturato per un supporto psicologico dedicato anche al ruolo di cura che gli adulti possono sperimentare come genitori e come parenti di anziani o ammalati. Il servizio di consulenza psicologica verrà incrementato, fornendo: a) supporto alla genitorialità volto all'accompagnamento degli adulti che incontrano difficoltà nel loro ruolo genitoriale; b) supporto all'acquisizione del ruolo di cura per promuovere lo sviluppo di competenze nell'affrontare i nuovi bisogni e un adeguato equilibrio tra la cura di sé e quella correlata al legame familiare.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Conciliazione vita-lavoro e miglioramento del benessere lavorativo per il personale e

la comunità studentesca.

#### Strutture operative

Area Risorse Umane - U. O. Benessere organizzativo; tirocinanti; due unità esterne.

#### Risorse finanziarie

15.000 euro (PJ\_PARITA' INCLUSIONE)

#### Indicatori e target

Indicatore: numero di accessi al servizio.  
Target: preparazione e attivazione della struttura.

#### Timing

**2022** - Organizzazione.

**2023** - Attivazione e Monitoraggio.

**2024** - Monitoraggio e Valutazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

**5** GENDER EQUALITY



**3** GOOD HEALTH AND WELL-BEING



## OBIETTIVO 2

### Conciliazione lavoro-genitorialità, lavoro-cura

#### Azione 10

##### **Predisposizione del POLA e dei Regolamenti interni sullo smart working e sul telelavoro.**

L'azione prevede la predisposizione del POLA all'interno del PIAO - previsto dal Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 - e dei relativi Regolamenti, di cui al Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 01/12/2021, in conformità con le Linee guida per la compilazione del PIAO, ora in corso di emanazione. Il POLA ha l'obiettivo di regolamentare il lavoro agile affinché questo si evolva da modalità emergenziale a modalità integrativa/complementare dell'organizzazione del lavoro, ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia, della responsabilità dei singoli rispetto agli obiettivi organizzativi.

#### Responsabilità

Rettore; Direttore generale; Delegata alle Relazioni sindacali e alle attività relative alla contrattazione integrativa dell'Ateneo; CUG.

#### Destinatari/e

Personale TAB..

#### Risultati attesi

Conciliazione vita-lavoro attraverso una completa definizione delle policy per regolare la modalità ordinaria del lavoro agile.

#### Strutture operative

Direzione Generale; Area Risorse Umane;

Area Qualità, programmazione e supporto strategico-Settore programmazione, controllo di gestione e valutazione performance.

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: presentazione e attivazione del piano e dei regolamenti; monitoraggio e applicazione del lavoro agile come modalità ordinaria di esecuzione della prestazione di lavoro.

#### Timing

**2022** - Presentazione e attivazione del piano.

**2023** - Monitoraggio.

**2024** - Analisi e miglioramento.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 3

### Costruzione di un ambiente di lavoro-studio inclusivo

#### Azione 11

##### Revisione del regolamento sulle carriere alias.

L'azione prevede la revisione del regolamento di Ateneo sulle carriere alias, con l'obiettivo di migliorare o eliminare alcune criticità segnalate dalle persone interessate. Verrà inoltre valutata l'opportunità/fattibilità di estensione del regolamento, o di alcune parti di esso, al personale docente, tecnico amministrativo e bibliotecario. Sono inoltre previsti: a) incontri programmati e/o interviste con le persone che hanno richiesto la carriera alias per l'autovalutazione e il miglioramento del servizio; b) attività di formazione del personale deputato all'applicazione del regolamento e di monitoraggio sulla sua corretta implementazione; c) creazione di una pagina web istituzionale con informazioni di primo livello, documenti utili e contatti.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegato alle identità alias; CUG.

#### Destinatari/e

Componente studentesca.

#### Risultati attesi

Definire un quadro normativo adeguato a sviluppare prassi amministrative inclusive e non discriminatorie.

#### Strutture operative

Direzione generale - Servizio speciale per la

didattica e gli studenti segreterie studenti; Area Qualità, programmazione e supporto strategico - Settore Orientamento, convenzioni della didattica e tirocini curriculari

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Gi indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: revisione del regolamento entro il 2022; emanazione del nuovo regolamento entro il 2023.

#### Timing

**2022** - Revisione dell'attuale regolamento; Creazione di una pagina web istituzionale.

**2023** - Emanazione del nuovo regolamento. Formazione del personale deputato all'applicazione del regolamento e al monitoraggio.

**2024** - Valutazione dei percorsi tramite incontri e/o interviste con le persone interessate.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 12

##### Azioni di formazione rivolte al personale docente e TAB.

L'azione prevede di realizzare eventi formativi - seminari di sensibilizzazione e corsi di formazione - rivolti al personale docente e TAB al fine di promuovere la cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze, lo scardinamento degli stereotipi di genere e una maggiore sensibilità al tema della violenza nei confronti dei gruppi meno rappresentati.

##### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegata alle Attività inerenti alla vivibilità e al benessere lavorativo; Delegati/e alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere dei Dipartimenti; CUG.

##### Destinatari/e

Personale docente; personale TAB.

##### Risultati attesi

Diffusione di una cultura gender sensitive presso tutta la comunità accademica e il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e stimolo all'adozione di modelli comportamentali attenti a inclusione e parità di genere.

##### Strutture operative

Direzione generale - Formazione del

personale dirigente e T.A., U.O. Gestione dei processi formativi del personale.

##### Risorse finanziarie

10.000/anno. (da individuare: Costi per formazione e aggiornamento)

##### Indicatori e target

Indicatori: percentuale del personale coinvolto negli eventi formativi e di sensibilizzazione: almeno il 20% del personale UniPa nel 2023, almeno il 30% nel 2024. Target: organizzazione di seminari e corsi di formazione in numero crescente tra il 2022 e il 2024.

##### Timing

**2022** - Progettazione e realizzazione di un seminario e di un corso di formazione.

**2023** - Realizzazione di due seminari e di un corso di formazione.

**2024** - Realizzazione di due seminari e di due corsi di formazione.

##### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 13

##### **Adozione delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio.**

L'azione prevede la redazione delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio e la loro adozione in Ateneo.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Commissione di Ateneo per la revisione dei regolamenti; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CUG.

#### Destinatari/e

Personale docente, personale TAB.

#### Risultati attesi

**Gender mainstreaming** nell'organizzazione e nelle prassi amministrative attraverso misure di policy sull'uso del genere nella lingua impiegata nei documenti istituzionali e nella modulistica di Ateneo (regolamenti, linee guida, documenti pubblici e interni).

#### Strutture operative

Gruppo di lavoro; Rettorato - Settore Comunicazione e URP; Direzione generale, tutte le Aree dirigenziali

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: redazione, approvazione e diffusione delle Linee

guida per la visibilità di genere nel linguaggio; monitoraggio e applicazione delle linee guida. Creazione di un gruppo di lavoro per la redazione delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio; approvazione delle linee guida entro il 2022; diffusione delle linee guida a tutto il personale UniPa nel corso del 2023; monitoraggio dello stato di attuazione delle linee guida e piena applicazione delle stesse entro il 2024.

#### Timing

**2022** - Approvazione e adozione delle linee guida.

**2023** - Diffusione linee guida e primo adeguamento documenti.

**2024** - Piena applicazione linee guida e monitoraggio.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 14

**Revisione dei regolamenti e della modulistica di Ateneo alla luce delle Linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio.**

L'azione si collega alla precedente e prevede la revisione e l'integrazione di tutti i regolamenti di Ateneo e della modulistica alla luce delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio. I regolamenti verranno monitorati e sottoposti a rilettura e revisione da parte dell'UO competente, supportata da apposito gruppo di lavoro. Tale revisione dovrà essere effettuata tenendo conto delle Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo approvate a suo tempo dal MIUR, secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida di Ateneo e sottoposte alla Commissione per la revisione dei regolamenti. Tutti i nuovi regolamenti in corso di elaborazione verranno emanati nel rispetto delle medesime norme linguistiche nel recepimento delle linee guida. Si predisporrà una circolare esplicativa rivolta ai responsabili di struttura che, alla luce delle linee guida, fornisca indicazioni per l'adeguamento della modulistica presente in Ateneo.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Commissione di Ateneo per la revisione dei regolamenti; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti.

#### Destinatari/e

Personale docente, personale TAB.

#### Risultati attesi

**Gender mainstreaming** attraverso l'implementazione delle linee di policy sul corretto uso del genere nella lingua impiegata nel quadro normativo e nelle prassi amministrative di Ateneo.

#### Strutture operative

Gruppo di lavoro, Direzione generale; tutte le Aree dirigenziali

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Indicatori: numero di regolamenti revisionati. Target: Revisione di tutti i regolamenti e della modulistica.

#### Timing

**2022** - Creazione del gruppo e predisposizione circolare adeguamento modulistica.

**2023** - Implementazione della revisione regolamentare presentazione proposte di modifica alla commissione.

**2024** - Revisione completa di tutti i regolamenti di Ateneo e della modulistica.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 15

##### Creazione di un logo "Pari Opportunità".

L'azione prevede di creare un logo "Pari Opportunità" che consenta di identificare in modo chiaro e univoco tutte le iniziative connesse alla promozione di tale tema. Il logo, in quanto elemento identitario capace di condensare in sé i valori dell'inclusione, del rispetto delle differenze e della parità di genere, verrà utilizzato in tutte le attività di comunicazione inerenti alla promozione di tali temi e consentirà di rendere immediatamente riconoscibili tutte le iniziative, i progetti, gli spazi, virtuali o reali, che siano connessi a tale ambito. Una volta consolidato nel tempo, il logo potrà diventare una sorta di "marchio di garanzia" rispetto alla sensibilità in tema di gender equality dell'Ateneo a tutti i suoi livelli di azione (servizi/opportunità per gli studenti, convegnistica, didattica, ricerca, internazionalizzazione, politiche per il personale, regolamenti, ecc.).

##### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione.

##### Destinatari/e

Comunità UniPa; stakeholders; società.

##### Risultati attesi

Aumento della consapevolezza sugli stereotipi di genere. Riconoscibilità del ruolo sociale di UniPa nella promozione dell'equità di genere in ogni ambito della

sua azione (diretta - didattica, ricerca, orientamento, gestione personale, e indiretta - ricadute positive sull'intera società).

##### Strutture operative

COMLab

##### Risorse finanziarie

10.000 euro. (Da individuare: Costi per marketing e comunicazione)

##### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: creazione del logo e sua presentazione alla comunità; utilizzo del logo in tutte le iniziative connesse alla promozione del tema "Pari Opportunità".

##### Timing

**2022** - Creazione logo e presentazione ufficiale.

**2023** - Uso del logo e incremento conoscenza in UniPa.

**2024** - Conoscenza diffusa e riconoscibilità del logo presso stakeholder e società.

##### Collegamento con SDG AGENDA 2030





## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 16

**Realizzazione di una sezione del portale UniPa.it dedicata a pari opportunità e questioni di genere e produzione di materiali comunicativi.**

L'azione prevede di costruire una sezione web del portale di Ateneo interamente dedicata alle attività promosse da UniPa per favorire un corretto equilibrio di genere. Questo spazio web sarà collocato all'interno della costituenda sezione "UniPa Inclusione e diritti", sarà facilmente raggiungibile direttamente dalla home page del portale istituzionale e, oltre a convogliare al suo interno tutti i materiali relativi alle campagne di comunicazione e di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e inclusione, sarà articolata in diversi box tematici quali, per esempio: attori/organismi di riferimento in Ateneo per la promozione della parità di genere; documenti istituzionali (bilancio di genere, GEP, PAP, regolamenti etc.); azioni per l'uguaglianza di genere (iniziative finalizzate alla concreta realizzazione della pari opportunità); attività formative/di ricerca a favore dell'uguaglianza di genere.

#### Responsabilità

Comunità UniPa; società

#### Destinatari/e

Comunità UniPa; stakeholders; società.

#### Risultati attesi

Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità all'interno della comunità UniPa. Maggiore conoscenza delle

iniziative realizzate da UniPa in favore dell'equità di genere.

#### Strutture operative

COMLab; Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo - Settore Servizi generali informatici di Ateneo

#### Risorse finanziarie

10.000 euro. (Da individuare: Costi per marketing e comunicazione)

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: realizzazione della sezione web nel portale di Ateneo entro il 2022; monitoraggio degli accessi e dei download.

#### Timing

**2022** - Realizzazione sito e implementazione contenuti.

**2023** - Produzione di materiali comunicazione e campagne di sensibilizzazione.

**2024** - Incremento delle campagne di sensibilizzazione sui canali social.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 17

##### **Campagne di comunicazione su lotta agli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità.**

L'azione prevede la progettazione e realizzazione di campagne di comunicazione volte a promuovere una cultura dell'inclusività, della lotta agli stereotipi di genere e del sostegno alle comunità meno rappresentate. Tali campagne di comunicazione saranno finalizzate ai seguenti obiettivi: a) promuovere una cultura gender sensitive presso la comunità universitaria e la società nel suo complesso (per es. in occasione di appuntamenti annuali come il 25 novembre o l'8 marzo); b) valorizzare il bilanciamento dei generi nei vari ambiti di attività dell'Ateneo (struttura amministrativa, didattica, terza missione, internazionalizzazione); c) valorizzare la presenza di ricercatori/trici in ambiti anti-stereotipici per scardinare in studenti universitari, dottorandi, studenti delle scuole secondarie di II grado visioni limitanti del proprio percorso di studio/carriera; d) rafforzare e promuovere le azioni previste dal GEP.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa; società.

#### Risultati attesi

Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità, decostruzione di stereotipi di genere, promozione di UniPa come organizzazione inclusiva. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate da UniPa in favore dell'equità di genere.

#### Strutture operative

COMLab

#### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno. (Da individuare: Costi per marketing e comunicazione)

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: organizzazione di campagne di comunicazione in numero crescente tra il 2022 e il 2024.

#### Timing

**2022** - Realizzazione di almeno 1 campagne di comunicazione.

**2023** - Realizzazione di almeno 2 campagne di comunicazione.

**2024** - Realizzazione di almeno 2 campagne di comunicazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 4

### Lotta agli stereotipi di genere

#### Azione 18

##### **Realizzazione di una conferenza annuale di Ateneo sul tema della Gender Equality.**

L'Ateneo organizzerà una conferenza annuale sui temi dell'uguaglianza di genere.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione; CUG.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa; comunità scientifica; società.

#### Risultati attesi

Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate da UniPa in favore dell'equità di genere. Confronto con gli stakeholders interni ed esterni in una logica di accrescimento della consapevolezza.

#### Strutture operative

Rettorato-U. O. Cerimoniale

#### Risorse finanziarie

5.000 euro/ anno (Da individuare: Organizzazione convegni)

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: organizzazione della conferenza annuale di Ateneo.

#### Timing

**2022** - Conferenza 2022.

**2023** - Conferenza 2023.

**2024** - Conferenza 2024.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 1

Modifica regolamenti a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali

### Azione 1

**Adeguamento dello Statuto di Ateneo e del quadro regolamentare al principio della pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive degli organi di governo dell'Ateneo.**

L'azione mira a dare effettività al principio della pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive (artt. 3 c. 2° e 51 c. 1° Cost.; art. 3 TUE, art. 23 CDFUE, art. 157 par. 4 TFUE) in coerenza con quanto già previsto dalla l. n. 240 del 2010 (cfr. anche le indicazioni del MIUR per azioni positive sui temi di genere del 2018). L'obiettivo è quello di ridurre il gender gap nella composizione del Senato accademico, del Consiglio di amministrazione e nelle procedure elettorali, oltre ad adeguare il quadro regolamentare al principio delle pari opportunità. La revisione dello Statuto mira a inserire regole più cogenti in tema di: a) pari opportunità e procedimenti elettorali (art. 10 Statuto); b) seconda preferenza di genere opzionale nell'elezione del Senato accademico; c) riequilibrio fra i generi in tutte le componenti del Consiglio di amministrazione. Rispetto al quadro regolamentare, si avvierà una istruttoria al fine di assicurare la presenza di regole efficaci nella promozione dell'equilibrio fra generi nella disciplina regolamentare di attuazione dello Statuto. L'efficacia degli interventi sullo Statuto e sul quadro regolamentare sarà monitorata al fine di valutare, al termine del triennio, l'introduzione di ulteriori misure di riequilibrio.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Dipartimenti; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti; Delegato agli Affari giuridici; CUG.

### Destinatari/e

Personale docente, personale TAB

### Risultati attesi

**Gender mainstreaming** nel quadro normativo. Riequilibrio di genere nella composizione degli organi di governo.

### Strutture operative

Servizio professionale Avvocatura di Ateneo

### Risorse finanziarie

### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: revisione dello Statuto e applicazione immediata delle eventuali modifiche; istruttoria, eventuale modifica e attuazione dei nuovi regolamenti.

### Timing

**2022** - Revisione dello Statuto.

**2023** - Monitoraggio applicazione Statuto e monitoraggio effetti istruttoria revisione regolamenti.

**2024** - Revisione e applicazione regolamenti.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

Promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali

### Azione 2

**Corsi di mentoring destinati alla valorizzazione del genere meno rappresentato nelle posizioni apicali e negli organi elettivi.**

Questa azione si propone di valorizzare il genere meno rappresentato nelle posizioni apicali e negli organi elettivi e di consentire a ognuno di potere esprimere le proprie capacità, nella consapevolezza che le diversità sono fonte di arricchimento, attraverso corsi di mentoring appositamente strutturati.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CIMDU; CUG.

### Destinatari/e

Personale docente.

### Risultati attesi

Accrescere la consapevolezza e la partecipazione ai processi decisionali in Ateneo per assicurare il riequilibrio di genere nelle posizioni apicali.

### Strutture operative

Staff esterno.

### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno. (Da individuare:

Formazione e aggiornamento)

### Indicatori e target

Indicatori: numero dei partecipanti ai

corsi. Target: almeno un corso per anno.

### Timing

**2022** - progettazione del corso.

**2023** - somministrazione primo corso.

**2024** - somministrazione secondo corso.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

Promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali

### Azione 3

**Monitoraggio della composizione degli organi di governo, delle commissioni, dei gruppi di lavoro dell'Ateneo.**

L'azione mira a costruire una banca dati sulla composizione degli organi di governo dell'Ateneo collegiali e monocratici, delle commissioni e dei gruppi di lavoro, in modo tale da consentire, durante l'implementazione del GEP, l'applicazione degli indicatori di monitoraggio (key performance indicators) suggeriti dalla Fondazione CRUI nell'Area dedicata al contrasto degli squilibri di genere nei processi decisionali.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Direttori di Dipartimento; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti; Delegata alle Relazioni sindacali e alle attività relative alla contrattazione integrativa dell'Ateneo; CUG.

### Destinatari/e

Personale dell'Ateneo.

### Risultati attesi

Valorizzazione dei dati di conoscenza e delle informazioni contenute nella banca dati per monitorare e valutare l'impatto delle misure già adottate e per programmare e orientare più efficacemente l'azione a sostegno dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali.

### Strutture operative

Area Affari Generali e Istituzionali - Settore Organi collegiali ed elezioni; Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo.

### Risorse finanziarie

### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: aggiornamento annuale dei dati disaggregati disponibili sul genere; disponibilità di una banca dati completa.

### Timing

**2022** - Raccolta dei dati.

**2023** - Completamento banca dati.

**2024** - Monitoraggio.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 3

### Sostenibilità delle azioni previste dal GEP

#### Azione 4

##### **Integrazione delle attività previste dal GEP nella programmazione strategica di Ateneo.**

L'azione si propone di coordinare le misure previste dal GEP con gli obiettivi dei principali documenti strategici di Ateneo e più precisamente con PAP, Piano Strategico, PIAO, Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio e triennale, Politiche di Ateneo per la qualità e Politica di Ateneo per i servizi agli studenti.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Prorettori/prorettrici; Direttore generale; Dirigenti amministrativi, CUG; PQA; Nucleo di valutazione; Revisori dei conti.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Assicurare l'effettività e la sostenibilità delle azioni previste dal GEP attraverso la sua armonizzazione con i principali documenti programmatici di Ateneo e nelle fasi di monitoraggio, valutazione e rendicontazione. Assicurare la declinazione degli obiettivi del GEP anche nelle attività dei Dipartimenti.

#### Strutture operative

Area Qualità, programmazione e supporto strategico - Settore Programmazione, controllo di gestione e valutazione performance.

#### Risorse finanziarie

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: implementazione dei principali documenti strategici di Ateneo con le misure previste dal Gender Equality Plan.

#### Timing

**2022** - Coordinamento con i documenti soggetti ad aggiornamento annuale o periodico.

**2023** - Coordinamento con il nuovo PAP.

**2024** - Coordinamento con il nuovo Piano Strategico.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



# OBIETTIVO 1

## Riduzione della segregazione orizzontale

### Azione 1

**Linee Guida per una equa composizione di genere di tutte le commissioni esaminatrici di selezione e reclutamento del personale di ricerca.**

Unipa vuole istituire linee-guida per la costituzione di commissioni di selezione e reclutamento di ricerca dell'Ateneo che tengano conto di una equilibrata composizione di genere.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegato alle Attività inerenti alla ricerca, al trasferimento tecnologico e ai rapporti con l'amministrazione.

### Destinatari/e

Personale di ricerca.

### Risultati attesi

Mappatura per genere delle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra i commissari. Incremento delle commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi, in particolare nei settori caratterizzati da squilibri elevati.

### Strutture operative

Area Risorse umane - Settore Carriere professori e ricercatori.

### Risorse finanziarie

### Indicatori e target

Area Risorse umane - Settore Carriere professori e ricercatori.

### Timing

**2022** - Approvazione linee guida.

**2023** - Approvazione linee guida.

**2024** - Conseguimento target.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030





# OBIETTIVO 1

## Riduzione della segregazione orizzontale

### Azione 2

Studio di fattibilità per misure di reclutamento e di incentivazione delle progressioni di carriera

L'azione ha per obiettivo la costituzione di un gruppo di lavoro allo scopo di formulare possibili strategie per la riduzione degli squilibri di genere nell'accesso ai vari ruoli accademici all'interno dell'Ateneo. L'azione si raccorda con il monitoraggio periodico dei dati in ottica di genere e con l'integrazione del processo di Bilancio di genere nei processi di programmazione dell'azione amministrativa dell'Ateneo, parametrando le misure in relazione ai dati relativi allo squilibrio di genere nella composizione del corpo docente e ricercatore dell'Ateneo.

### Responsabilità

Rettore; Prorettore Vicario; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Dipartimenti; CUG.

### Destinatari/e

Personale di ricerca.

### Risultati attesi

Raccolta dati e costruzione di indicatori. Presentazione delle istruttorie sulle misure da attuare.

### Strutture operative

Gruppo di lavoro; Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico - Settore Programmazione risorse umane e monitoraggio della spesa.

### Risorse finanziarie

### Indicatori e target

Indicatori: dati sull'equilibrio di genere nella composizione del corpo docente e ricercatore, integrazione del BdG e del GEP nella programmazione di bilancio e nel reclutamento.

Target: integrazione dei dati sulla segregazione orizzontale nella programmazione delle risorse; integrazione di criteri e procedure volte a ridurre la segregazione orizzontale nel quadro regolamentare sul reclutamento del personale docente e ricercatore.

### Timing

**2022** - Ricognizione dati.

**2023** - Monitoraggio.

**2024** - Istruttoria integrazione BdG nella programmazione di ateneo.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030

**5** GENDER EQUALITY



**10** REDUCED INEQUALITIES



## OBIETTIVO 2

### Aumentare la consapevolezza

#### Azione 3

##### **Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera.**

La progressione di carriera è un obiettivo naturale di tutti coloro che iniziano un lavoro e deve essere stimolo di crescita. L'azione si propone di a) approfondire la legislazione in merito alle progressioni di carriera nell'Università italiana; b) effettuare una riflessione critica sui percorsi di carriera e di ricerca delle donne; c) fornire supporto per identificare gli obiettivi di sviluppo della carriera; d) realizzare percorsi formativi sui pregiudizi da superare, destinati a donne e uomini; e) costruire rapporti professionali di sostegno per lo sviluppo delle carriere femminili con le donne che hanno già raggiunto ruoli avanzati e apicali di carriera. L'azione mira ad accrescere la consapevolezza per affrontare le sfide nella carriera accademica e/o nella ricerca, in particolare quelle legate al percorso femminile, con specifico riferimento alle discipline con maggiore disparità di genere. Inoltre, si intende fornire un supporto per affrontare le sfide nella carriera amministrativa, in particolare quelle legate al percorso femminile, con specifico riferimento agli ambiti con maggiore disparità di genere. Il mentoring per le colleghe più giovani sarà volto ad aumentare la collaborazione e rafforzare i network di lavoro per valorizzare le risorse umane dell'istituzione.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio

di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CIMDU; CUG.

#### Destinatari/e

Personale dell'Ateneo.

#### Risultati attesi

Accrescere la consapevolezza, assicurare partecipazione consapevole, informata e attiva alla vita dell'Ateneo; migliorare le strategie di formazione e ricerca; ridurre i pregiudizi.

#### Strutture operative

Staff esterno.

#### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno. (Da individuare: Formazione e aggiornamento)

#### Indicatori e target

Indicatori: numero dei partecipanti ai corsi. Target: almeno un corso per anno.

#### Timing

**2022** - Progettazione del corso.

**2023** - Somministrazione primo corso.

**2024** - Somministrazione secondo corso.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

5 GENDER EQUALITY



10 REDUCED INEQUALITIES



# OBIETTIVO 1

## Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici

### Azione 1

**Linee guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei panels e in tutti gli eventi pubblici di Ateneo.**

L'azione è finalizzata alla redazione e all'adozione di linee guida per equilibrare la presenza di genere all'interno degli eventi organizzati da UniPa e nei Comitati tecnico-scientifici preposti all'organizzazione degli eventi, stabilendo lo squilibrio massimo accettabile - in termini di genere - tra i partecipanti agli eventi organizzati da UniPa.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettrice alla Qualità, sviluppo e rapporti con i Dipartimenti; Delegato alle Attività inerenti alla ricerca, al trasferimento tecnologico e ai rapporti con l'amministrazione.

### Destinatari/e

Personale di ricerca.

### Risultati attesi

Riequilibrio fra i generi nelle iniziative scientifiche, didattiche e di terza missione cui partecipa il personale di ricerca.

### Strutture operative

Gruppo di lavoro.

### Risorse finanziarie

### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target:

redazione e adozione delle linee guida; raggiungimento degli obiettivi indicati dalle linee guida.

### Timing

**2022** - Costituzione gruppo di lavoro e Redazione delle linee guida.

**2023** - Approvazione e adozione.

**2024** - Monitoraggio/valutazione dell'azione.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

### Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

#### Azione 2

**Finanziamenti a ricercatrici per partecipazione a gruppi scientifici internazionali e alle loro attività.**

L'obiettivo di questa azione è di favorire la parità di genere nell'ambito della partecipazione a gruppi scientifici internazionali e alle loro attività, ai bandi di ricerca e di terza missione di Ateneo, incentivando l'equilibrio di genere e l'aumento del numero di PI donne. Si prevede uno studio di fattibilità per verificare la possibilità di incentivare – con un fondo premiale appositamente costituito – le ricercatrici che presentino progetti in qualità di PI o di responsabili di unità locale.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione; Delegato alle Attività inerenti alla ricerca, al trasferimento tecnologico e ai rapporti con l'amministrazione; CUG; Collegio dei Direttori di Dipartimento.

#### Destinatari/e

Personale di ricerca.

#### Risultati attesi

Migliorare le performances di ricerca e terza missione in un'ottica di *gender mainstreaming*. Accrescere la partecipazione a gruppi di ricerca e nel numero di PI nei progetti finanziati su bandi europei, nazionali e extra-europei

del personale di ricerca in un'ottica di *gender mainstreaming*.

#### Strutture operative

Direzione generale - Servizio speciale Ricerca di Ateneo; Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico - Settore Strategia per la Ricerca.

#### Risorse finanziarie

Individuazione di fondi per la incentivazione dei progetti proposti da PI di genere femminile nei bandi per la ricerca e la terza missione: per ciascun progetto di ricerca e per ciascun caso di studio incremento del 3-5% dell'importo finanziato nel caso di PI appartenente al genere meno rappresentato.

#### Indicatori e target

Indicatori: dati sulle percentuali di genere nei PI e nei componenti dei gruppi di ricerca. Target: incremento della presenza di donne PI nei progetti di ricerca in misura pari ad almeno il 3% a partire dal 2023; incremento dei gruppi di ricerca con composizione equilibrata di genere in misura pari al 3% a partire dal 2024.

#### Timing

**2022** - Progettazione.

**2023** - Applicazione.

**2024** - Monitoraggio.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

### Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

#### Azione 3

##### Misure premiali volte alla promozione degli studi di genere.

L'azione prevede l'individuazione e l'adozione di misure incentivali tese a sostenere e promuovere l'ideazione, lo sviluppo e la divulgazione di ricerche sulle tematiche di genere anche attraverso l'istituzione di un fondo dedicato. Si intende avviare attività di fundraising interno ed esterno per l'istituzione di assegni di ricerca e borse post-doc su tematiche di genere anche attraverso la partecipazione dell'Università a reti di stakeholders. Si dispone uno studio di fattibilità per l'attivazione di corridoi universitari o per la previsione di posti dedicati a questi ambiti di ricerca.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegato alle Attività inerenti alla ricerca, al trasferimento tecnologico e ai rapporti con l'amministrazione; CUG.

#### Destinatari/e

Personale di ricerca.

#### Risultati attesi

Migliorare le performances del personale di ricerca in un'ottica di gender mainstreaming e in coerenza con il PNR 2021-27 e le linee di policy della ricerca UE, attraverso incentivazioni a definire progetti di ricerca sui gender studies in chiave multi e interdisciplinare.

#### Strutture operative

Direzione generale - Servizio speciale Ricerca di Ateneo; Area Economico Finanziaria - settore Bilancio unico e consolidato di ateneo.

#### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno. (Da individuare: FFR Fondi premialità).

#### Indicatori e target

Indicatori: numero delle ricerche individuate; numero delle ricerche incentivate; incremento dei fondi reperiti; numero di progetti presentati sui temi di genere. Target: incremento dei fondi destinati a progetti su temi di genere in misura pari ad almeno il 3%.

#### Timing

**2022** - Costituzione del gruppo di lavoro e individuazione delle misure; campagna di promozione fundraising.

**2023** - Implementazione dell'azione.

**2024** - Attivazione assegni e borse di ricerca. Monitoraggio e valutazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 3

### Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica

#### Azione 4

##### **Progettazione e attivazione di insegnamenti e di attività di formazione e di sensibilizzazione sui temi di genere.**

L'azione prevede la progettazione e l'attivazione di insegnamenti disciplinari sulle tematiche di genere e di attività formative, oltre a iniziative per la sensibilizzazione in momenti specifici dell'anno accademico (come per esempio, Giornata internazionale della donna; Giornata contro la violenza maschile sulle donne; Giornata contro l'omolesbobittransfobia; etc.).

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettore alla didattica e alla internazionalizzazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegata alle Attività inerenti al diritto allo studio e all'innovazione dei processi di apprendimento; Coordinatrici/Coordinatori CdS; PQA.

#### Destinatari/e

Personale docente, componente studentesca.

#### Risultati attesi

**Gender mainstreaming** nella didattica, innovazione della didattica in coerenza con il PNR 2021-27 e il PNRR attraverso la progettazione e attivazione di insegnamenti, attività formative e di sensibilizzazione.

#### Strutture operative

Gruppo di lavoro GEP; Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico-Settore Strategia, programmazione e management della didattica;

#### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno (Da individuare: Organizzazione convegni).

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: numero di corsi progettati ed erogati, numero di eventi di sensibilizzazione e attività formative svolte; numero di partecipanti ai corsi.

#### Timing

**2022** - Progettazione e istituzione corsi, attività formative e di sensibilizzazione.

**2023** - Inizio erogazione corsi, attività formative e di sensibilizzazione.

**2024** - Monitoraggio/valutazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 3

### Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica

#### Azione 5

##### Istituzione di un dottorato di ricerca o di un master dedicato ai Gender Studies.

L'azione prevede di dotare l'Ateneo di Palermo di percorsi di ricerca e formazione avanzata sulle tematiche di genere. In particolare, si intende progettare, istituire e attivare un dottorato di ricerca e/o un Master annuale di I o di II livello dedicati in modo specifico e in una prospettiva interdisciplinare ai gender studies con l'obiettivo di incrementare la ricerca e sviluppare competenze professionali.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice all'Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegato alle Attività inerenti alla ricerca, al trasferimento tecnologico e ai rapporti con l'amministrazione; Coordinatrici/coordinatore CdS; Delegati/e dei Dipartimenti alla Didattica.

#### Destinatari/e

Laureate/i italiane/i e straniere/i.

#### Risultati attesi

Miglioramento delle performances della ricerca e dell'Alta formazione universitaria in coerenza con il PNR 2021-27 e il PNRR e le linee UE sulla ricerca, attraverso investimenti culturali sullo sviluppo di percorsi di formazione avanzata e professionalizzante sui gender studies.

#### Strutture operative

Gruppo di lavoro GEP; Area Qualità,

Programmazione e Supporto Strategico-Settore Strategia per la Ricerca; Direzione generale-Servizio Speciale Post-Lauream.

#### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno (Da individuare: Borse di studio dottorato I° anno o Master).

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: numero di progetti dottorali in via di svolgimento; numero di iscritti al Master.

#### Timing

**2022** - Progettazione e approvazione dottorato di ricerca e/o Master.

**2023** - Attivazione dei percorsi formativi.

**2024** - Rinnovo e attivazione dei percorsi formativi. Monitoraggio.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 3

### Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica

#### Azione 6

Istituzione di un insegnamento sulle tematiche di genere accessibile da tutti i corsi di studio

Il corso offrirà una formazione di base sulle tematiche di genere indirizzata a tutti/e i/le studenti dell'Ateneo. L'insegnamento sarà strutturato in una serie di momenti didattici, anche modulabili tra loro, configurati come percorsi opzionali accessibili alle/gli studenti nella forma di insegnamenti di tipologia F e/o attività finalizzate al conseguimento di competenze trasversali. La didattica sarà fornita da docenti esperte/i di questioni di genere nei diversi campi disciplinari.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettore alla didattica; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegata al diritto allo studio; Direttori di Dipartimento; Delegati dei Dipartimenti alla didattica/pari opportunità; Coordinatrici/coordinatori CdS; PQA; Gruppo di lavoro GEP.

#### Destinatari/e

Componente studentesca.

#### Risultati attesi

Sviluppo di competenze di base e conoscenze specialistiche sulle tematiche di genere nei vari ambiti disciplinari.

#### Strutture operative

Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico - Settore Strategia,

programmazione e management della didattica; Dipartimento - UO Didattica .

#### Risorse finanziarie

3.000 euro/anno (Da individuare: Contratti personale docente – CSA).

#### Indicatori e target

Indicatori: numero degli studenti frequentanti il corso. Target: incremento ogni anno del numero degli studenti coinvolti in misura non inferiore al 10%; somministrazione di un questionario di valutazione alle/gli studenti in uscita.

#### Timing

**2022** - Progettazione corso. Fasi di avvio.

**2023** - Erogazione.

**2024** - Monitoraggio. Valutazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030





## OBIETTIVO 4

### Riduzione della segregazione orizzontale

#### Azione 7

**Attività di orientamento nelle scuole secondarie superiori per i corsi di laurea dell'area STEM con tematiche specifiche sull'equilibrio di genere.**

L'azione è finalizzata a favorire un riequilibrio di genere all'interno di quei corsi di studi di area STEM (per es. Informatica e Ingegneria) con una frequenza femminile in percentuale notevolmente inferiore a quella maschile. Le attività di orientamento verteranno sul tema dell'equilibrio di genere non solo all'interno dei Cds ma anche nel mondo delle relative professioni per destrutturare pregiudizi e stereotipi sui ruoli di genere. Nelle candidature per il prossimo Piano Nazionale Lauree Scientifiche (PLS) si propone la presentazione di progetti comprendenti attività di orientamento sull'uguaglianza di genere.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Didattica e alla internazionalizzazione; Delegati per l'orientamento nei Dipartimenti di area STEM.

#### Destinatari/e

Comunità studentesca delle scuole secondarie di II grado.

#### Risultati attesi

Aumento della consapevolezza nelle studentesse delle scuole di II grado.

Riequilibrio di genere nei corsi di laurea di area STEM.

#### Strutture operative

Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico - Settore Orientamento, convenzioni della didattica e tirocini curriculari; COT.

#### Risorse finanziarie

16.250 euro (ex D.M. 752 - 30 giugno 2021).

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: numero di incontri di orientamento.

#### Timing

**2022** - Avvio azioni orientamento.

**2023** - Azioni orientamento.

**2024** - Monitoraggio/Valutazione.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030

**5** GENDER EQUALITY



**10** REDUCED INEQUALITIES



## OBIETTIVO 4

### Riduzione della segregazione orizzontale

#### Azione 8

##### Misure premiali e incentivi economici a favore delle studentesse dei corsi di laurea di area STEM.

L'azione prevede una misura concreta, individuata nell'attribuzione di borse di studio riservate a studentesse che intendono iscriversi ai corsi di laurea STEM e uno studio di fattibilità volto a individuare ulteriori incentivi per accrescere la presenza di donne nei corsi di laurea in area STEM a minore frequenza femminile (con percentuale inferiore al 30%) e di misure premiali per le studentesse STEM più meritevoli. In particolare si indagherà la possibilità di modifica del Regolamento che disciplina la contribuzione studentesca con l'introduzione dell'esonero parziale del contributo onnicomprensivo per le studentesse che si iscrivono a corsi laurea triennali di area STEM con frequenza femminile al di sotto del 30%.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Didattica e alla internazionalizzazione; COT.

#### Destinatari/e

Studentesse iscritte ai corsi di laurea area STEM.

#### Risultati attesi

Riduzione del divario di genere di area STEM nell'accesso alla formazione universitaria attraverso misure incentivanti in tema di

contribuzione studentesca.

#### Strutture operative

Direzione generale-Servizio Speciale per la didattica e gli studenti segreterie studenti.

#### Risorse finanziarie

63.000 euro (ex D.M. 752 - 30 giugno 2021).

#### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: modifica del Regolamento.

#### Timing

**2022** - Modifica regolamento.

**2023** - Introduzione esonero.

**2024** - Monitoraggio.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



# OBIETTIVO 1

## Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere

### Azione 1

**Realizzazione di un video informativo sulle misure adottate dall'Ateneo per la prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza di genere.**

L'azione prevede la progettazione, realizzazione, distribuzione e proiezione, durante ogni lezione di inizio dei corsi dell'anno accademico, di un breve video informativo sulle misure adottate dall'Ateneo per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere (misure, organi, strutture, codice etico, codice di condotta, etc.).

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CUG.

### Destinatari/e

Comunità UniPa.

### Risultati attesi

Accrescere la consapevolezza sulla prevenzione e il contrasto delle discriminazioni, delle molestie e della violenza per motivi di appartenenza di genere, identità ed espressione di genere, orientamento sessuale.

### Strutture operative

COMLab; Area Qualità, programmazione e supporto strategico - Settore Rapporti con le imprese e terza missione; Direzione generale - Settore Comunicazione e URP;

Dipartimento - UO Didattica..

### Risorse finanziarie

10.000 euro. (Da individuare: Costi per marketing e comunicazione).

### Indicatori e target

Indicatori: numero di studentesse e di studenti raggiunti; numero di corsi in cui è stato proiettato il video. Target: Progettazione e realizzazione del video; distribuzione sui diversi canali social di Ateneo.

### Timing

**2022** - Progettazione del video.

**2023** - Realizzazione, Distribuzione e proiezione, Monitoraggio.

**2024** - Distribuzione e proiezione. Monitoraggio e valutazione.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



# OBIETTIVO 1

## Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere

### Azione 2

#### Organizzazione di eventi e di attività di formazione destinate a tutte le componenti di Ateneo.

UniPa intende organizzare convegni e workshop per sensibilizzare l'intera comunità universitaria sui temi della discriminazione e della violenza basate sull'identità e sull'espressione di genere. Parteciperanno esperti di questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza e Il/la Consigliere/a di fiducia. I workshop si baseranno su attività pratiche e forniranno informazioni sui servizi di consulenza legale, psicologica, medico-sanitaria, interni ed esterni all'Ateneo, capaci di creare una rete protettiva per le vittime, effettive e potenziali di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità ed espressione di genere.

#### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice all'Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CUG; Consigliere/a di fiducia; Prorettore alla terza missione; Associazioni studentesche.

#### Destinatari/e

Comunità UniPa.

#### Risultati attesi

Diffusione di una cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi; diffusione

di corrette informazioni sulle buone prassi in materia di prevenzione e segnalazione di molestie.

#### Strutture operative

Rettorato - UO Cerimoniale; Area Qualità, programmazione e supporto strategico - Settore Rapporti con le imprese e terza missione.

#### Risorse finanziarie

5.000 euro (Da individuare: Organizzazione convegni).

#### Indicatori e target

Indicatori: numero di eventi, convegni e workshop organizzati; numero di partecipanti. Target: realizzazione di una conferenza annuale di Ateneo contro ogni forma di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere; realizzazione di almeno un workshop annuale.

#### Timing

**2022** - 1 convegno; 1 workshop.

**2023** - 1 convegno; 1 workshop.

**2024** - 1 convegno; 1 workshop.

#### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

### Azione 3

**Monitoraggio del Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazione e nomina di un/a consigliere/a di fiducia.**

L'azione prevede la nomina del/lla Consigliere/a di fiducia e il monitoraggio dell'impatto del "Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario", appena approvato in UniPa.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CUG; Collegio di disciplina docenti; Collegio di disciplina studenti.

### Destinatari/e

Comunità UniPa.

### Risultati attesi

Prevenzione e contrasto delle violenze, molestie e discriminazioni attraverso la riorganizzazione dell'Amministrazione e l'attuazione del quadro normativo di riferimento.

### Strutture operative

Consigliere/a di fiducia.

### Risorse finanziarie

10.000 euro/anno. (PJ\_PARITA'\_INCLUSIONE).

### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: nomina

del/lla Consigliere/a di fiducia.

### Timing

**2022** - Nomina consigliere/a di fiducia.

**2023** - Monitoraggio e relazione annuale del Consigliere/a di fiducia.

**2024** - Monitoraggio e relazione annuale del Consigliere/a di fiducia.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

### Azione 4

**Creazione di una pagina web dedicata alla divulgazione degli strumenti di Ateneo contro discriminazioni, molestie e violenze.**

L'azione prevede la creazione di una pagina web sul sito di Ateneo in cui fornire informazioni relative ai programmi di sensibilizzazione, alle strutture e agli strumenti di cui l'Ateneo si è dotato per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e violenze.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Prorettore alla Terza missione.

### Destinatari/e

Comunità UniPa.

### Risultati attesi

Aumento della conoscenza e consapevolezza degli strumenti e dei programmi di ateneo per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie e violenze.

### Strutture operative

Gruppo di lavoro Web; COMLab; Area Qualità, programmazione e supporto strategico-Settore Rapporti con le imprese e terza missione; Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo.

### Risorse finanziarie

2.000 euro/anno. (Da individuare: Comunicazione e marketing).

### Indicatori e target

Indicatori: numero di accessi alla pagina web. Target: realizzazione della pagina web-

### Timing

**2022** - Progettazione pagina web.

**2023** - Implementazione sito.

**2024** - Valutazione.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

### Azione 5

**Progettazione, realizzazione e diffusione di un vademecum per la riconoscibilità e la segnalazione dei comportamenti discriminatori, molesti o violenti.**

L'azione prevede la progettazione, realizzazione e diffusione di un vademecum informativo accessibile a docenti, studenti e personale TAB, in formato cartaceo e digitale sulla pagina web di cui all'Azione 5.4, che faciliti la riconoscibilità dei comportamenti discriminatori, molesti e violenti e la loro segnalazione secondo le modalità stabilite nel Codice di condotta.

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere.

### Destinatari/e

Comunità UniPa.

### Risultati attesi

Crescita della consapevolezza e della capacità di riconoscere i comportamenti discriminatori, molesti o violenti; crescita della consapevolezza e della conoscenza dei percorsi di segnalazione e intervento previsti dal quadro normativo di riferimento.

### Strutture operative

Gruppo di lavoro GEP; COMLab; Centro stampa di Ateneo; Area Qualità, programmazione e supporto strategico - Settore Rapporti con le imprese e terza

missione; Rettorato-UO Cerimoniale..

### Risorse finanziarie

5.000euro.(Da individuare: Comunicazione e marketing).

### Indicatori e target

Indicatori: numero di download del vademecum; numero di partecipanti agli incontri di presentazione del vademecum; aumento delle segnalazioni di comportamenti discriminatori, molesti o violenti. Target: redazione del vademecum; conferenza di Ateneo per la presentazione del vademecum; incontri nei dipartimenti per la presentazione e la discussione del vademecum.

### Timing

**2022** - Progettazione vademecum e avvio della redazione.

**2023** - Realizzazione e diffusione del vademecum.

**2024** - Valutazione.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030



## OBIETTIVO 2

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

### Azione 6

**Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie sessuali/ Sportello anti violenza.**

L'azione prevede la creazione di uno sportello anti violenza, inteso come spazio di ascolto e di relazione d'aiuto rivolto agli studenti, alle studentesse e a tutto il personale dell'Ateneo, in difesa e tutela delle donne e degli uomini contro ogni forma di violenza. Per individuare la forma più idonea da dare a questa nuova struttura si prevede, in fase di avvio dell'azione, uno studio di fattibilità, volto all'analisi delle seguenti opzioni: a) affidare la gestione della fase iniziale della molestia (segnalazione e denuncia alle autorità competenti e supporto psicologico) al/la Consigliere/a di fiducia; b) utilizzare sportelli già esistenti o sportelli esterni tramite convenzione, appalto o contratti di collaborazione (con apposito finanziamento); c) istituire uno Sportello anti violenza interno a UniPa, individuando di un soggetto interno responsabile della procedura; d) creare uno Sportello ambulante, affidato a un soggetto fisico, preferibilmente esterno all'Ateneo, che raccolga le segnalazioni (conferimento incarico professionale o modalità di reclutamento a tempo determinato).

### Responsabilità

Rettore; Senato accademico; Consiglio di amministrazione; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; CUG; Consigliere/a di fiducia.

### Destinatari/e

Comunità UniPa.

### Risultati attesi

Riorganizzazione dell'amministrazione in coerenza con linee di policy volte al contrasto alle discriminazioni, alle molestie e alla violenza.

### Strutture operative

Gruppo di lavoro.

### Risorse finanziarie

10.000/anno (PJ\_PARITA'\_INCLUSIONE).

### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: costituzione gruppo analisi di fattibilità; adozione di una soluzione tra quelle prospettate per la gestione dei casi di molestie sessuali; istituzione di uno sportello anti violenza.

### Timing

**2022** - Costituzione gruppo analisi di fattibilità; adozione di una soluzione tra quelle prospettate per la gestione dei casi di molestie sessuali; progettazione sportello anti violenza.

**2023** - Redazione, implementazione di una procedura per la gestione dei casi di molestie sessuali; eventuale istituzione di uno sportello anti violenza.

**2024** - Valutazione e monitoraggio.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030





## OBIETTIVO 2

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

### Azione 7

**Monitoraggio periodico della percezione di comportamenti discriminatori, sulle molestie sessuali e sulla violenza di genere.**

L'azione prevede la progettazione e la somministrazione di un questionario-intervista sulle diverse forme di discriminazione e sulla percezione di atteggiamenti discriminatori, molestie o violenze, nella vita privata e all'interno dell'Ateneo. Il questionario mira a valutare le discriminazioni in funzione del genere, degli orientamenti sessuali e dell'identità di genere.

Il questionario sarà somministrato in forma anonima alla comunità studentesca, al corpo docente e al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

### Responsabilità

Rettore; Prorettrice alla Inclusione, pari opportunità e politiche di genere; Delegato alle identità alias; CUG; PQA.

### Destinatari/e

Comunità UniPa.

### Risultati attesi

Contrasto alle discriminazioni, molestie e violenze mediante campagne di rilevamento e acquisizione dei dati rilevanti utili a parametrare policy e interventi efficaci e calibrati rispetto al contesto.

### Strutture operative

Area Qualità, programmazione e supporto strategico - Settore Programmazione,

controllo di gestione e valutazione performance.

### Risorse finanziarie

5.000 euro/anno (Da individuare: Collaborazioni e prestazioni gestionali di tipo occasionale).

### Indicatori e target

Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target. Target: elaborazione e somministrazione del questionario; risposte valide per una percentuale non inferiore al 30% dei questionari somministrati.

### Timing

**2022** - Costruzione questionario-intervista.

**2023** - Somministrazione.

**2024** - Somministrazione. Valutazione.

### Collegamento con SDG AGENDA 2030

