



UNIVERSITÀ
DI PARMA

Piano di Uguaglianza di Genere *Gender Equality Plan (GEP)*

Piano di Uguaglianza di Genere- *Gender Equality Plan (GEP)*

a cura di Università di Parma

Gruppo di lavoro:

Emanuele Castelli, Professore Associato in Scienza Politica presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali;

Stefania Fucci, Ricercatrice in Sociologia Generale presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali;

Francesca Nori, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Parma;

Veronica Valenti, Professoressa Associata in Istituzioni di Diritto Pubblico e Docente di Diritto delle Pari Opportunità presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali.

Approvato con delibera SA/26-10-2021/133 del Senato Accademico e delibera CDA/28-10-2021/511 del Consiglio di Amministrazione.

Presentato nella riunione del 15.09.2021 al Nucleo di Valutazione di Ateneo; approvato nella seduta del 24.09.2021 dal Comitato Unico di Garanzia di Ateneo (CUG); parere favorevole del Presidio di Qualità di Ateneo del 7.10.2021; trasmesso il 21.09.2021 al Consiglio del Personale Tecnico – Amministrativo (C.P.T.A.), alle OO.SS, R.S.U e al Consiglio degli studenti; discusso nella riunione del 14.10.2021 dalla Commissione Pianificazione, Performance e Qualità.

INDICE

A. ANALISI DI CONTESTO.....	1
1. L'UNIVERSITÀ DI PARMA E L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ ALL'INTERNO DEL CONTESTO UNIVERSITARIO. IL QUADRO NORMATIVO-ISTITUZIONALE DI RIFERIMENTO	2
2. GLI STRUMENTI DEL <i>GENDER MAINSTREAMING</i> ADOTTATI (E IN CORSO DI ADOZIONE) DALL'ATENEO DI PARMA ..	4
B. PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE	6
<i>GENDER EQUALITY PLAN (GEP)</i>	6
1. INTRODUZIONE. IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - <i>GENDER EQUALITY PLAN (GEP)</i> DELL'UNIVERSITÀ DI PARMA: TRA VALORI STATUTARI, MISSION ISTITUZIONALE E OBIETTIVI FISSATI DALL'UNIONE EUROPEA IN TEMA DI PARITÀ DI GENERE	7
2. PREMESSE METODOLOGICHE	8
C. LE <i>KEY AREA</i> DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - <i>GENDER EQUALITY PLAN (GEP)</i>	10
AREA 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.....	11
AREA 2 - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.....	20
AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	24
AREA 4 - Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione	26
AREA 5 - Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica	31
AREA 6 - Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali	35
AREA 7 - Misure di gender mainstreaming legate alla comunicazione istituzionale.....	40



A. ANALISI DI CONTESTO

1. L'Università di Parma e l'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno del contesto universitario. Il quadro normativo-istituzionale di riferimento

Negli ultimi anni, l'Ateneo di Parma ha posto in essere diverse azioni volte a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario e a sensibilizzare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto reciproco e della non violenza, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le differenze di genere. Si tratta di azioni che, giorno dopo giorno, testimoniano la volontà e lo sforzo di concretare i valori e i principi stabiliti nello **Statuto dell'Ateneo** (come modificato, da ultimo, con D.R.D. n. 1506 del 26.06.2019 pubblicato sulla G.U. n. 169 del 20.07.2019)¹.

Infatti, l'Università di Parma ha elevato la tutela della dignità umana, della solidarietà e del rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità (*"nell'accesso agli studi, nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera nonché equilibrate rappresentanze di genere nelle candidature e negli Organi collegiali, così come in ogni altro aspetto della vita accademica"*) a valori fondanti la propria realtà istituzionale (così art. 1, comma 3, Statuto dell'Ateneo di Parma).

Così, nel pieno rispetto della normativa internazionale, sovranazionale e nazionale (costituzionale e legislativa), in tema di non discriminazione e di pari opportunità e nella piena condivisione dei valori statutari di cui sopra, l'Ateneo di Parma si è da sempre impegnato a *"rafforzare la sensibilità ai temi e ai problemi delle pari opportunità al fine di generare una coscienza diffusa e condivisa fra tutti i membri della comunità universitaria"* (così art. 1, comma 3, Statuto dell'Ateneo di Parma).

Proprio nell'ottica di rafforzare tali valori e

raggiungere tali obiettivi, l'Ateneo di Parma, a partire dal 2017, ha introdotto il **Codice Etico e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti dell'Università degli Studi di Parma**² con lo scopo principale, *"di assicurare che la condotta del personale docente, tecnico amministrativo, degli studenti e di tutti coloro che, a vario titolo, operano nell'Università degli Studi di Parma, sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'Università"* di realizzare e diffondere i valori fondamentali della legalità, della solidarietà e del rifiuto di ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio o molesto definito come *"intollerabile violazione della dignità di tutti coloro che operano all'interno della comunità universitaria"*; di vivere in un ambiente di lavoro sereno *"in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona"* (così art. 1 Codice etico).

Alla luce di tale cornice normativa, l'Ateneo di Parma è stato tra i primi Atenei in Italia ad istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (cd. CUG)³ che, come noto, a partire dall'entrata in vigore della Legge n. 183 del 2010, ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Attraverso l'importante ruolo che il CUG ha svolto nel corso degli anni, l'Università di Parma ha potuto porre in essere importanti azioni e strategie volte a:

¹ Consultabile sul sito *internet* <https://www.unipr.it/normativa/statuto>.

² Consultabile sul sito *internet* <https://www.unipr.it/normativa/codice-etico>.

³ Cfr. <http://www.cug.unipr.it/> per un riscontro di tutte le attività poste in essere dal CUG dell'Università di Parma negli ultimi anni.

- promuovere il benessere delle studentesse e degli studenti, del personale tecnico-amministrativo e del personale docente, afferente all'Università di Parma;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- creare un ambiente di lavoro il più possibile sereno e improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze;
- informare, formare e diffondere la cultura delle pari opportunità, dell'eguaglianza e della non violenza, sia con iniziative rivolte specificamente ai membri della comunità universitaria, sia con iniziative dedicate a tali temi rivolte alla cittadinanza di Parma contribuendo, così, a consolidare e a valorizzare l'importante funzione sociale che ciascun Istituto di cultura, quale è anche l'Università, è chiamato a svolgere;
- monitorare e gestire le situazioni di discriminazione;
- contribuire a costruire la prospettiva di genere (cd. *gender mainstreaming*) nella politica locale dell'istruzione universitaria e, nello specifico, nella formazione e nella ricerca.

In particolare, inoltre, con l'obiettivo di contrastare le discriminazioni di genere, l'Ateneo di Parma, **fin dal 2012**, ha istituito **l'Ufficio della Consigliera di Fiducia**⁴, organo terzo e imparziale rispetto alle dinamiche dell'Ateneo, disciplinato nel Codice Etico di Ateneo, che svolge il compito di raccogliere le segnalazioni da parte di studenti e studentesse, docenti universitari, personale tecnico-amministrativo, vittime di discriminazioni, *mobbing*, molestie (sessuali e non) e/o violenza (sessuale e non) e di avviare le procedure formali/informali, descritte e disciplinate ai sensi degli articoli 13, 14, 15, 16 del Codice Etico. La Consigliera di Fiducia, inoltre, riferisce periodicamente al Magnifico Rettore in merito alle

⁴ Consigliera di Fiducia nell'Università di Parma, cfr. <https://www.unipr.it/pagina-principale/consigliera-di-fiducia>.

procedure aperte e pendenti e collabora con il CUG nella definizione delle politiche di pari opportunità all'interno della Comunità universitaria.

Oltre a ciò, in tempi più recenti, al fine di rafforzare nonché di non frammentare e disperdere la strategia universitaria in materia di inclusione sociale, l'Ateneo di Parma ha voluto creare un centro di raccordo di tutti i soggetti istituzionali – il Centro Accoglienza e Inclusione (CAI) – che, a diverso titolo, si occupano nell'ambito universitario locale di inclusione sociale, di pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e di tutela dei soggetti più fragili.

Con riferimento alla tutela del diritto all'identità sessuale della persona, l'Università di Parma ha adottato, già a partire dal 2017, il **Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera Alias per soggetti in transizione di genere**⁵, dimostrando di aver cura della tutela della *privacy* degli studenti e delle studentesse che stanno intraprendendo il percorso di transizione di genere, nella piena consapevolezza del possibile disagio che, durante tale percorso, le persone possano avvertire in conseguenza del persistente, sebbene momentaneo, contrasto tra la propria corporeità, la propria identità di genere e il proprio nome. Tale Regolamento consente, infatti, alle strutture amministrative di fornire alla persona un'identità "*alias*" che può essere usata nelle attività universitarie quotidiane.

Inoltre, in tempi più recenti (nel mese di luglio 2021), l'Ateneo di Parma ha sottoscritto il **protocollo d'intesa per azioni di promozione di una cultura dei diritti e contrasto alle discriminazioni LGBT**. A tal proposito, si segnala che, proprio per testimoniare simbolicamente l'impegno preso dall'Ateneo di Parma in tema di tutela della dignità e dell'identità sessuale di ciascuno/a, nel luglio 2020 è stata inaugurata, su proposta del Consiglio degli Studenti, **una panchina**

⁵ Il testo del Regolamento è consultabile sul sito <https://www.unipr.it/node/15935>.

“arcobaleno”, al fine di manifestare l’importanza di combattere ogni forma di discriminazione legata all’identità sessuale e come condanna a ogni forma di omofobia.

Quanto precede testimonia il percorso che l’Università di Parma ha intrapreso negli ultimi anni per meglio implementare le politiche di pari opportunità e di inclusione sociale,

rappresentando, la realtà universitaria di Parma, in particolare, un contesto sensibile alle politiche di genere. Non è un caso che molte misure di genere, che nel corso del tempo sono state proposte dal CUG e/o dagli altri soggetti istituzionali dell’Ateneo, non sono state percepite come imposizione, o attuate unicamente come ‘dovere istituzionale’ ma, al contrario, spontaneamente accolte e recepite.

2. Gli strumenti del *Gender mainstreaming* adottati (e in corso di adozione) dall’Ateneo di Parma

Al fine di consolidare le politiche di pari opportunità e per rafforzare la struttura istituzionale universitaria di Parma poc’anzi rappresentata, che si occupa di pari opportunità e inclusione sociale, l’Università di Parma, oltre a redigere il Bilancio di genere con riferimento all’anno 2020, sta cercando di rafforzare gli strumenti di *gender mainstreaming*. Tali strumenti si inseriscono nella più ampia strategia di Ateneo sulla sostenibilità, quale importante misura di attuazione dell’Agenda 2030, proposta dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite, al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Tra i diversi strumenti che, direttamente (ma anche indirettamente), delineano la strategia dell’Ateneo di Parma volta a integrare la prospettiva di genere nelle diverse attività universitarie e ad attuare significative politiche per realizzare l’effettiva parità di genere, si ricordano:

a) il **Piano triennale delle Azioni Positive (PAP)**⁶. Nella sezione dedicata al CUG di Ateneo è pubblicato il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2019-2021, redatto dal CUG e annualmente aggiornato, in cui sono previste tutte

le azioni positive che in un triennio l’Università di Parma intende realizzare;

b) il **Rapporto di Sostenibilità**⁷, redatto per la prima volta nel 2018, che rappresenta un importante momento di analisi e raccolta dati per tutto l’Ateneo, una base di partenza per una nuova politica di azioni e di sviluppo sostenibile di tutta la comunità accademica. Nel *report*, è prevista l’analisi dei dati segregati per genere relativi al personale docente, personale tecnico-amministrativo nonché alla componente studentesca. Tale analisi è funzionale a delineare le politiche di sostenibilità declinata nei suoi tre principali aspetti all’interno dell’Ateneo di Parma;

c) il **Piano strategico di Ateneo**⁸. Anche tale importante documento dedica una sezione (“Trasparenza, anticorruzione e pari opportunità”) alla politica di Ateneo in materia di pari opportunità, recependo ed enfatizzando le azioni positive delineate dal PAP e le sinergie istituzionali necessarie per realizzarle;

d) è doveroso infine ricordare che, nel 2021, è stato redatto il **primo Bilancio di genere dell’Ateneo di Parma**. Tale importante documento, che contiene un’analisi dettagliata dei

⁶ Consultabile sul sito <http://www.cug.unipr.it>

⁷ Consultabile sul sito <http://ateneosostenibile.unipr.it>

⁸ Consultabile sul sito internet di Ateneo, www.unipr.it

⁹ Consultabile sul sito internet di Ateneo, www.unipr.it

dati, segregati per genere, relativi al Personale Docente, al Personale Tecnico-Amministrativo, alla componente studentesca, alla composizione della *governance* e degli organi centrali di Ateneo, è funzionale a individuare le criticità relative alle pari opportunità nel contesto universitario parmense e a orientare in modo più mirato le misure da

adottare al fine di superare tali criticità e rendere l'ambiente universitario più trasparente e rispettoso della parità di genere a ogni livello. Il Bilancio di Genere sarà dunque indispensabile al monitoraggio annuale degli indicatori e delle misure relative alla parità di genere nell'Ateneo.



B. PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Gender Equality Plan (GEP)

1. Introduzione. Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) dell'Università di Parma: tra valori statutari, *mission* istituzionale e obiettivi fissati dall'Unione Europea in tema di parità di genere.

In un contesto universitario già sensibile alla cultura della parità come è quello di Parma, il **Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP)** rappresenta un ulteriore e strategico tassello per superare il divario di genere nella realtà universitaria locale, per attuare le politiche di pari opportunità, realizzando sia gli obiettivi definiti, a livello sovranazionale, nella Strategia per la parità di genere 2020-2025¹⁰ e sia, più specificamente, gli obiettivi definiti da tempo, dalle Istituzioni europee, nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (SER)¹¹.

Diversi sono gli obiettivi fissati dalle Istituzioni europee e rivolti agli Stati Membri, al fine di promuovere la parità di genere nell'ambito accademico¹². Tra questi si ricordano quelli legati alla creazione un ambiente giuridico e politico volto a:

- rimuovere le barriere legali e di altro tipo al reclutamento, al mantenimento e alla progressione di carriera delle ricercatrici, rispettando pienamente la legislazione dell'UE sulla parità di genere (direttiva 2006/54/CE);
- superare gli squilibri di genere nei processi decisionali;

- rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca e nell'offerta didattica;
- garantire che almeno il 40% del sesso sottorappresentato partecipi ai comitati coinvolti nel reclutamento/avanzamento di carriera e nella creazione e valutazione dei programmi di ricerca.

A tal fine le istituzioni UE chiedono di:

1. individuare obiettivi guida negli organi decisionali per raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali;
2. individuare obiettivi guida per un più equo equilibrio di genere tra il personale docente di ruolo;
3. monitorare, con indicatori appropriati, l'attuazione delle politiche di genere e le azioni a livello istituzionale, nazionale e comunitario;
4. attuare strumenti di sensibilizzazione e di *empowerment* del genere sottorappresentato, al fine di ottenere un cambiamento istituzionale e culturale;
5. definire condizioni e accordi di lavoro flessibili e favorevoli alla famiglia sia per le donne che per gli uomini;

¹⁰Cfr. COM(2020) 152 final, 5 marzo 2020, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, approvata dal Parlamento europeo in data 21 gennaio 2021, consultabile al link: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_20_358.

¹¹ Cfr. COM/2012/0392 final, *Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*, il cui 2.4. è dedicato proprio a "Parità di genere e integrazione della questione di genere nella ricerca", consultabile al link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0392&from>

[=IT](#) e come ribadito nella COM(2020) 628 final , del 30 settembre 2020, *Un nuovo SER per la ricerca e l'innovazione* consultabile al link <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>.

¹² Cfr. quanto riportato dall' EIGE - *European Institute for Gender Equality* in [www. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/objectives-gender-equality-research).

6. rivedere la valutazione delle prestazioni dei ricercatori, per eliminare pregiudizi/discriminazioni legati al genere.

In ragione di ciò, considerate le peculiarità del settore della ricerca universitaria, l'Unione Europea ha ritenuto necessario rafforzare alcune misure per superare i persistenti divari di genere nella ricerca scientifica. Infatti, nell'ambito del programma quadro dell'Unione Europea per la

2. Premesse metodologiche

Al fine di attuare nel contesto universitario di Parma gli obiettivi fissati dall'Unione Europea per promuovere la parità di genere nell'ambito del SER e al fine di rafforzare e non frammentare la strategia di Ateneo per promuovere le pari opportunità, nel pieno rispetto dei valori definiti dallo Statuto di Ateneo, dal Codice Etico, l'Università di Parma ha incaricato il Prof. Emanuele Castelli, la Prof.ssa Stefania Fucci, la Dott.ssa Francesca Nori e la Prof.ssa Veronica Valenti di redigere il GEP entro il mese di settembre 2021.

Il gruppo di lavoro, così costituito, si è riunito più volte, si è confrontato con gli uffici amministrativi, con il CUG e altresì con il gruppo di lavoro incaricato di redigere il Bilancio di Genere riferito all'anno 2020, al fine di integrare, in modo sinergico, le misure individuate nel GEP, in una più ampia strategia di Ateneo che, in modo unitario, si sta nel tempo sempre più delineando.

Il percorso intrapreso dall'Università di Parma, dunque, anche e soprattutto attraverso la redazione del GEP, mira a promuovere e a realizzare, a livello locale, alcuni dei fondamentali obiettivi indicati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, approvata nel 2015 dall'Assemblea Generale dell'ONU.

Il Gruppo di lavoro, pertanto, in considerazione di tutto ciò, ha ritenuto doveroso focalizzare

ricerca e l'innovazione 2021-2027 *Horizon Europe*, i cd. GEP si propongono come strumenti imprescindibili per l'ammissibilità di accesso ai finanziamenti a partire dal 2022. Inoltre, sempre nell'ambito di *Horizon Europe*, sono previste azioni per finanziare la ricerca di genere e intersezionale, lo sviluppo di politiche inclusive sulla parità di genere a sostegno del nuovo SER e all'*empowerment* femminile.

l'attenzione intorno alle seguenti aree strategiche (*key area*):

area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

area 2. Equilibrio di genere nella *leadership* e nei processi decisionali;

area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;

area 4. Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione;

area 5. Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica;

area 6. Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali;

area 7. Misure di *gender mainstreaming* legate alla comunicazione istituzionale

Quindi, alla luce delle indicazioni espresse nel *Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, redatto dal Gruppo GEP della Commissione Tematiche di genere della CRUI, per ciascuna delle sopramenzionate *key area*, il gruppo di lavoro ha individuato:

1) **un obiettivo generale**, per indicare gli effetti generali perseguiti/perseguibili in termini di

cambiamento sistemico in Ateneo. Ogni obiettivo è collegato ad uno o più *Sustainable Development Goals* dell'Agenda 2030 dell'ONU, che anche attraverso il GEP, l'Università di Parma intende contribuire a promuovere e a realizzare.

2) **una o più singole azioni**, intendendosi una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;

3) il **target diretto** e cioè i principali Destinatari/Beneficiari della misura prevista (interni alla popolazione accademica);

4) il **target indiretto** e dunque i destinatari/Referenti Secondari della misura prevista (anche esterni alla popolazione accademica);

5) i **responsabili istituzionali e operativi**, intendendo con ciò le figure/ruoli apicali nell'organigramma d'Ateneo cui spetta la

3. Risorse finanziarie e umane

Al fine di realizzare le azioni previste nel GEP, afferenti alle diverse aree strategiche prese in considerazione dal Gruppo di lavoro, l'Ateneo di Parma metterà a disposizione le necessarie risorse umane e finanziarie, laddove la realizzazione della

competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura, nonché i soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività;

6) gli **output**, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata;

7) gli **outcome** e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate come *ratio* di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare;

8) la **timeline**, il periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati;

9) gli **indicatori** e dunque le soglie di performance (*Key Performance Indicator* - KPI) /i parametri di tendenza per misurare gli *outcome* conseguiti nei tempi indicati.

singola misura lo richieda, anche in connessione con il Piano Integrato per la gestione del ciclo della Performance e il Piano delle Azioni Positive (PAP) di Ateneo.

C. LE *KEY AREA* DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - *Gender Equality Plan (GEP)*

AREA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

<p>Obiettivo 1.1 Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà, specie nei confronti del Personale appartenente al genere sottorappresentato in Università, che ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria famiglia</p>		<p>Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)</p> 
AZIONE/I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stesura di linee guida per la cessione e l'utilizzo di Ferie solidali 2. Strutturazione della piattaforma utile alla gestione delle ferie solidali 	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo	
TARGET INDIRETTO	Minori e famiglie	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Area Personale e Organizzazione; Area Sistemi Informativi	
OUTPUT	<p>Azione 1. Definizione e approvazione delle linee guida; sperimentazione delle linee guida</p> <p>Azione 2. Definizione e avvio della piattaforma</p>	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> / benessere orientato alla conciliazione vita-lavoro	
TIMELINE	<p>Azione 1. 2022</p> <p>Azione 2. 2022</p>	



Obiettivo 1.2. Promuovere politiche <i>family-friendly</i> in Ateneo per favorire una maggiore inclusione e partecipazione delle Studentesse, degli Studenti e delle/dei dipendenti con figli minori		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU) 
AZIONE/I	Realizzazione di “Spazi famiglia in Università” dedicati all’allattamento, alla cura e all’intrattenimento di bambini e loro familiari	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/i	
TARGET INDIRETTO	Cittadine/i	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; CUG; Direzione Generale; Area Edilizia e Infrastrutture; Area Terza Missione	
OUTPUT	- Individuazione del primo “Spazio famiglia” - Progettazione, allestimento e apertura di almeno uno “Spazio famiglia”	
OUTCOME	- Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo - Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	
TIMELINE	2021-2022	
KPI	Realizzazione di uno/due spazi famiglia entro la tempistica prevista	



Obiettivo 1.3 Promuovere misure a supporto della conciliazione nei periodi estivi		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU) 
AZIONE/I	Studio di fattibilità sulla possibile attivazione di misure volte a sostenere le famiglie nei periodi estivi a fronte della chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia, di scuole e centri estivi, oltre a quelle già attuate dall'Ateneo	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/i	
TARGET INDIRETTO	Minori e Famiglie	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Direzione Generale; Area Personale e Organizzazione; Consiglio del Personale Tecnico Amministrativa	
OUTPUT	- Avvio dello studio da gennaio 2022 - Restituzione degli esiti dello studio entro febbraio 2023	
OUTCOME	- Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo - Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	
TIMELINE	2022-2023	



Obiettivo 1.4.		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)
Mappare la presenza di <i>caregiver</i> e genitori all'interno della comunità dell'Università di Parma (componente studentesca e dipendenti) e riconoscere le problematiche che affrontano nel conciliare il proprio lavoro di cura con la vita universitaria		
AZIONE/I	Avvio della Ricerca azione " <i>Concili-Azione: una ricerca per caregiver e genitori della Comunità universitaria</i> "	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/i	
TARGET INDIRETTO	Persone assistite da <i>caregiver</i>	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG; Centro Accoglienza e Inclusione; Rappresentanze studentesche	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none">- Definizione e avvio della ricerca- Somministrazione di un questionario per registrare l'effettivo fabbisogno nella comunità universitaria di Parma- Restituzione degli esiti della ricerca	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> / benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro	
TIMELINE	2021-2022	



Obiettivo 1.5. Promuovere il sostegno al reddito, la salute e il benessere delle e dei dipendenti		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)  
AZIONE/I	Studio di fattibilità e predisposizione di un piano per il <i>Welfare</i> di Ateneo	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/i	
TARGET INDIRETTO	Famiglie delle persone afferenti alla comunità universitaria di Parma	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Direzione Generale; Area Personale e Organizzazione	
OUTPUT	Definizione e conclusione dello studio entro dicembre 2021	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di <i>welfare/</i> benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro	
TIMELINE	2021	



Obiettivo 1.6. Sostenere i dipendenti che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza legati ad esigenze di cura e di conciliazione		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU) 
AZIONE/I	Definizione di linee guida finalizzate ad orientare le azioni dei singoli uffici e dei/le dipendenti nel sostenere le/i colleghe/i che rientrano al lavoro in seguito a lunghi periodi di assenza (maternità, malattia, congedo)	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente	
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Direzione generale; CUG; Area Personale e Organizzazione	
OUTPUT	Stesura delle linee guida entro dicembre 2023	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> / benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro; sostegno alla maternità; promozione di un ambiente lavorativo inclusivo e accogliente	
TIMELINE	2023	

Obiettivo 1.7. Promuovere un maggiore equilibrio di genere nell'accesso al part-time, a forme di lavoro a distanza e al congedo parentale		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)  
AZIONE/I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoraggio della ripartizione di genere nell'accesso al part-time 2. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie modalità di lavoro in presenza o a distanza e/o in smart working 3. Monitoraggio della ripartizione di genere tra chi sceglie il congedo parentale 	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI OPERATIVI	E	Direzione Generale; Area Personale e Organizzazione
OUTPUT	Monitoraggio delle richieste di part-time/ lavoro a distanza/ smart working e congedi parentali presentate dai dipendenti negli ultimi 3 anni - entro dicembre 2022	
OUTCOME	Miglioramento dell'equilibrio di genere nell'accesso a forme di lavoro part-time, a distanza e/o smart working e nell'accesso ai congedi parentali	
TIMELINE	2022	
KPI	Incremento percentuale dell'1% di unità di personale maschile che accede ai congedi parentali e l'1% di personale che accede a forme di lavoro flessibile/smart working	

Obiettivo 1.8. Sostenere e favorire l'accesso a percorsi di prevenzione oncologica attraverso modalità snelle e più vicine alle esigenze di conciliazione dei dipendenti, in particolare per favorire la prevenzione oncologica femminile nell'orario di servizio		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)  
AZIONE/I	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Battilo sul tempo": visite di diagnosi precoce per alcuni tipi di tumore da svolgersi in orario di lavoro presso ambulatori dedicati 2. "Il benessere parte da noi": incontri informativi sugli stili di vita corretti e la prevenzione primaria 3. "Impariamo a conoscerci": percorsi formativi su azioni di prevenzione oncologica 	
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico-Amministrativo; Personale Docente	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Direzione Generale; Area Personale e Organizzazione; CUG; Centro di Servizi per la Salute, Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro	
OUTPUT	<p>Azione 1. Organizzazione di visite mediche di prevenzione oncologica</p> <p>Azione 2. Organizzazione di incontri informativi</p> <p>Azione 3. Organizzazione di percorsi formativi nell'anno 2023</p>	
OUTCOME	Promozione dell'importanza della salute delle lavoratrici/dei lavoratori e delle Studentesse e degli Studenti	
TIMELINE	2023	
KPI - Indicatori	<p>Azione 1. Incremento percentuale delle visite di diagnosi di almeno il 2% rispetto al 2019</p> <p>Azione 2. Organizzazione di almeno 2 incontri informativi entro l'anno 2023</p> <p>Azione 3. Organizzazione di almeno 1 percorso formativo entro l'anno 2023</p>	

AREA 2

Equilibrio di genere nella *leadership* e nei processi decisionali

<p align="center">Obiettivo 2.1.</p> <p align="center">Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo</p>	<p align="center">Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)</p> 
<p>AZIONE/I</p>	<p>1. Istituzione di una commissione che studi le misure di trasparenza e riequilibrio di genere nella fase delle candidature agli organi accademici elettivi</p> <p>2. Individuazione di linee guida per la nomina delle posizioni apicali, dei componenti di tutte le Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e delle strutture decentrate, secondo l'equilibrio di genere</p>
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Azione 1. Personale Docente e Tecnico-Amministrativo che costituisce l'elettorato passivo all'interno dell'Ateneo</p> <p>Azione 2. Figure che ricoprono posizioni apicali; membri delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo e delle strutture decentrate</p>
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Tutto il Personale dell'Ateneo</p>
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Azione 1: Rettore; Direttore Generale</p> <p>Azione 2: Rettore; Direttore Generale; CUG</p>
<p>OUTPUT</p>	<p>Azione 1: Istituzione della commissione nel 2022; valutazione e approvazione delle proposte della Commissione nel 2024</p> <p>Azione 2: Stesura delle linee guida nel 2023</p>
<p>OUTCOME</p>	<p>Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali</p>
<p>TIMELINE</p>	<p>Azione 1: 2024</p> <p>Azione 2: 2023</p>
<p>KPI</p>	<p>Azione 1. Incremento di almeno il 5% del genere sottorappresentato negli organi accademici</p> <p>Azione 2. Incremento di almeno il 5% del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e nelle Commissioni e nei gruppi di lavoro</p>



Obiettivo 2.2. Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU) 
AZIONE/I	Offerta di corsi di <i>mentoring</i> e di <i>empowerment</i> dedicati al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva	
TARGET DIRETTO	Personale sottorappresentato nelle posizioni apicali e negli organi accademici dell'Ateneo di natura elettiva	
TARGET INDIRETTO	Personale Docente e Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG; Area Personale e Organizzazione	
OUTPUT	Attivazione di corsi di <i>mentoring</i> e di <i>empowerment</i> rivolto al genere sottorappresentato nelle posizioni apicali, entro la fine del 2024	
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere negli organi elettivi e nelle posizioni apicali.	
TIMELINE	2023-2024	
KPI - Indicatori	Attivazione di almeno 2 corsi di <i>mentoring</i> e di <i>empowerment</i> entro la fine del 2024	



Obiettivo 2.3. Monitorare e coordinare l'attuazione delle misure relative alla parità di genere negli organi dell'Ateneo		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU) 
AZIONE/I	Istituzione di una delega specifica del Rettore alla parità di genere; istituzione in ogni Dipartimento dell'Ateneo di un delegato del Direttore alla parità di genere	
TARGET DIRETTO	Strutture centrali dell'Ateneo e Dipartimenti	
TARGET INDIRETTO	Personale Docente e Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettore	
OUTPUT	Attivazione della delega alle pari opportunità entro la fine del 2023	
OUTCOME	Consolidamento della struttura istituzionale-universitaria al fine di promuovere le pari opportunità e a monitorare sulle misure adottate per favorire l'equilibrio di genere in Ateneo	
TIMELINE	2023	

AREA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1. Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU) 
AZIONE/I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promozione dell'equilibrio di genere delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale Docente, dei ricercatori non strutturati, del personale Tecnico-Amministrativo; 2. Raccolta dei dati, in ciascun Dipartimento, per il monitoraggio annuale del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere. 3. Studio di fattibilità in merito all'adozione di misure di incentivazione volte ad intervenire in maniera diretta sulle situazioni di disequilibrio relative alla presenza delle donne, specie nelle prime fasi della carriera accademica 	
TARGET DIRETTO	Prof./sse associate/i; ricercatori e ricercatrici; dottorandi/e di ricerca; assegnisti/e e borsisti/e di ricerca; cultori e cultrici della materia; Personale Tecnico-Amministrativo	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	<p>Azione 1. Rettore, Direzione Generale, Dipartimenti dell'Ateneo, Centri di Ricerca dell'Ateneo</p> <p>Azione 2. Direttori di Dipartimenti dell'Ateneo</p> <p>Azione 2. Rettore; Direzione Generale, Dipartimenti dell'Ateneo</p>	
OUTPUT	<p>Azione 1. Adozione di un regolamento di Ateneo entro il 2023, monitoraggio periodico, anche tramite i dati raccolti annualmente nel Bilancio di Genere, della composizione delle Commissioni di valutazione</p> <p>Azione 2. Monitoraggio annuale, per ciascun Dipartimento, del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere entro il 2022</p> <p>Azione 3. Approvazione delle misure incentivanti, volte a ridurre le asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera entro il 2022</p>	
OUTCOME	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera universitaria	
TIMELINE	2022-2023	

AREA 4

Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione

<p>Obiettivo 4.1.</p> <p>Promuovere e contribuire a formare una nuova coscienza collettiva improntata alla cultura del rispetto e della non violenza, della valorizzazione delle differenze; improntata al ripudio di ogni stereotipo di genere anche, ma non solo, nell'accesso alle diverse carriere professionali; a formare nuove professionalità ai fini della costruzione delle politiche di pari opportunità.</p>	<p>Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)</p> 
<p>AZIONE/I</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inserimento e ampliamento degli Insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità all'interno dell'offerta sugli insegnamenti per le competenze trasversali 2. Invito al Personale Docente affinché dedichi, annualmente, una o più lezioni dei propri corsi al contributo scientifico delle donne nell'ambito di ciascun settore disciplinare nonché a tematiche legate alla parità di genere, specificatamente considerate nell'ambito della materia insegnata 3. Reiterazione, nel mese di novembre di ogni anno, di laboratori didattici e di formazione interdisciplinare sul tema della violenza di genere 4. Attivazione di tirocini formativi presso il Centro antiviolenza e presso le strutture pubbliche o private, che si occupano di accogliere/e assistere donne e minori, vittime di violenza di genere 5. Promozione di incontri di studio, attività seminariale, convegnistica, sul tema dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e delle pari opportunità 6. Previsione di momenti di formazione obbligatoria sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non) nell'ambiente di studio e di lavoro, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione di genere, legata all'orientamento sessuale o all'identità sessuale di ciascuna persona 7. Pubblicazione di un Bando per un premio annuale per tesi di laurea sui temi relativi alla parità di genere, alle pari opportunità, all'<i>empowerment</i> femminile, alle misure di contrasto alla violenza di genere e all'identità di genere 8. Istituzione di percorsi di perfezionamento e/o formazione post laurea sul diritto antidiscriminatorio, sulle misure di contrasto alla violenza di genere e sulle pari opportunità 9. Promozione di iscrizioni presso i corsi di laurea relative alle carriere STEM
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Azione 1. Personale Docente e Studenti/esse</p> <p>Azione 2. Personale Docente e Studenti/esse</p> <p>Azione 3. Personale Tecnico-Amministrativo; Personale Docente e Studentesse/Studenti</p>



	<p>Azione 4. Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 5. Personale Docente e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 6. Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 7. Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 8. Professionisti/e che intendono specializzarsi sui temi legati al diritto antidiscriminatorio e alle politiche di pari opportunità; Personale Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo; Studentesse/Studenti dei corsi di laurea magistrale</p> <p>Azione 9. Studentesse delle Scuole superiori e/o dei primi anni universitari che frequentano percorsi universitari relativi alle carriere STEM</p>
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Azione 1. Società</p> <p>Azione 2. Società</p> <p>Azione 3. Società; operatori e operatrici che, nei diversi ambiti, si occupano di contrasto alla violenza di genere sul territorio di Parma</p> <p>Azione 4. Centri antiviolenza; Associazioni che si occupano di misure di contrasto alla violenza di genere; impiegati/funzionari presso gli Enti locali e il Tribunale; Personale ospedaliero</p> <p>Azione 5. Società</p> <p>Azione 6. Comunità universitaria</p> <p>Azione 7. Personale Docente; società</p> <p>Azione 8. Società</p> <p>Azione 9. Società e comunità universitaria</p>
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Azione 1. Rettore; Dipartimenti dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 2. Rettore; Dipartimenti dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 3. Rettore; Dipartimenti dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 4. Area Didattica, Dipartimenti</p> <p>Azione 5. Rettore; CUG; Dipartimenti dell'Ateneo</p> <p>Azione 6. Rettore; CUG; Dipartimenti dell'Ateneo</p> <p>Azione 7. Rettore; CUG; Dipartimenti dell'Ateneo; Centro Accoglienza e Inclusione (CAI); Centri di Ricerca dell'Ateneo</p> <p>Azione 8. CUG; Dipartimenti dell'Ateneo</p> <p>Azione 9. Rettore; Area Didattica</p>

<p>OUTPUT</p>	<p>Azione 1. Inserimento degli insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità all'interno dell'offerta sugli insegnamenti per le competenze trasversali l'attivazione</p> <p>Azione 2. Invio di una comunicazione rettorale, all'inizio di ogni anno accademico, per sollecitare le/i Docenti a tenere lezioni/seminari su tali tematiche</p> <p>Azione 3. Organizzazione del calendario delle lezioni; diffusione della comunicazione in merito all'attivazione di tale laboratorio; fissazione di una deadline per l'iscrizione gratuita; svolgimento del laboratorio attraverso elezioni frontali, lavori di gruppi e simulazioni di casi; rilascio dell'attestato di partecipazione</p> <p>Azione 4. Attivazione del contatto con i diversi centri antiviolenza per l'attivazione dei tirocini; selezione degli Studenti e delle Studentesse che intendono svolgere tale attività; monitoraggio dello svolgimento del tirocinio</p> <p>Azione 5. Organizzazione annuale di incontri /seminari aperti alla cittadinanza su tali tematiche</p> <p>Azione 6. Organizzazione annuale della formazione obbligatoria sul tema della violenza di genere, monitorandone la partecipazione</p> <p>Azione 7. Pubblicazione di un Bando per un premio di laurea; selezione delle tesi; proclamazione delle vincitrici/i vincitori e organizzazione di una cerimonia di premiazione</p> <p>Azione 8. Attivazione del corso e predisposizione dell'offerta formativa; pubblicizzazione di tale momento formativo; selezionare delle/i partecipanti e svolgimento dell'attività didattica</p> <p>Azione 9. Organizzazione dei seminari, incontri informativi nelle scuole superiori al fine di promuovere le carriere STEM; organizzazione di incontri motivazionali per le Studentesse iscritte ad un corso di laurea STEM, con testimonial, laureate di Parma negli stessi ambiti, e che, nel settore privato e/o pubblico, rivestono posizioni dirigenziali</p>
<p>OUTCOME</p>	<p>Azione 1. Integrazione della prospettiva di genere nell'offerta didattica dei diversi corsi universitari, favorendo un sapere interdisciplinare e trasversale</p> <p>Azione 2. Promozione della dimensione di genere nei contenuti didattici di ogni insegnamento già incardinato;</p> <p>Azione 3. Promozione di momenti di riflessione interdisciplinare dal taglio scientifico e pratico, sul tema delle misure di contrasto alla violenza di genere;</p> <p>Azione 4. Promozione di esperienze didattico-formative, dal taglio pratico sul tema delle misure di contrasto alla violenza di genere.</p>

	<p>Azione 5. Sensibilizzazione della comunità universitaria e della cittadinanza in merito all'importanza di tali tematiche</p> <p>Azione 6. Sensibilizzazione della comunità universitaria di Parma sul fenomeno della violenza di genere e sugli strumenti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere, all'identità sessuale e/o all'orientamento sessuale di ciascuna persona</p> <p>Azione 7. Sensibilizzazione della componente studentesca in merito all'importanza della cultura della parità e incentivazione della ricerca scientifica su tali tematiche</p> <p>Azione 8. Cura della preparazione scientifico-tecnica di professionisti che saranno chiamati, in diversi ambiti, e in diversi settori, tanto pubblici quanto privati, ad occuparsi di politiche di pari opportunità, di normativa antidiscriminatoria e di misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.</p> <p>Azione 9. Incentivazione dell'iscrizione del genere sottorappresentato e della prosecuzione nei percorsi di laurea STEM</p>
<p>TIMELINE</p>	<p>Azione 1. 2022, 2023</p> <p>Azione 2. 2021, 2022</p> <p>Azione 3. 2021, 2022</p> <p>Azione 4. 2021, 2022</p> <p>Azione 5. 2021, 2022</p> <p>Azione 6. 2021, 2022</p> <p>Azione 7. 2021, 2022</p> <p>Azione 8. 2022, 2023</p> <p>Azione 9. 2021, 2022</p>
<p>KPI - Indicatori</p>	<p>Azione 1. Inserimento di almeno 4 insegnamenti all'interno degli insegnamenti per le competenze trasversali</p> <p>Azione 3. Partecipazione di almeno 150 Studenti e Studentesse al Laboratorio</p> <p>Azione 4. Attivazione di almeno 6 tirocini</p> <p>Azione 5. Organizzazione di almeno 6 iniziative all'anno</p> <p>Azione 7. Premiazione di almeno una tesi all'anno</p> <p>Azioni 9. Incremento del 10% delle Studentesse immatricolate ai corsi di laurea STEM</p>

AREA 5

Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica

<p>Obiettivo 5.1. Promuovere ed incentivare nuovi percorsi di ricerca sui temi legati alle pari opportunità; sollecitare gli Uffici e le strutture interne competenti a produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca italiana europea e internazionale. Tale attività sarà finalizzata anche ad individuare le opportune misure positive volte ad incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/ nazionali ed europei specie nel ruolo di <i>principal Investigator</i> e/o coordinatrice di gruppi di ricerca locale, europea o internazionale.</p>	<p>Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)</p> 
<p>AZIONE/I</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione di borse di ricerca sui temi legati alle pari opportunità; alla parità di genere; alla valorizzazione delle differenze; al contrasto alla violenza di genere 2. Pubblicazione di un bando di Ateneo biennale per l'erogazione di un premio per la migliore tesi di dottorato che includa una dimensione di genere (per dottorandi/e, specializzandi/e) 3. Progettazione e organizzazione di <i>workshops</i> a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere; progettazione e organizzazione di attività di <i>training</i>; monitoraggio sugli effetti prodotti da <i>workshop</i> e <i>training</i> 4. Definizione di un format per l'inserimento di un approccio di genere nella ricerca 5. Elaborazione di linee guida/raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi convegnistici/seminariali organizzati dall'Ateneo 6. Istituzione di un gruppo di lavoro volto ad individuare azioni positive per incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali/europei, sia come <i>principal investigator</i>, come responsabile nazionale e/o di unità, sia come componente del gruppo
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Tutte le azioni sono indirizzate direttamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personale Docente strutturato e non - Dottorandi/e di ricerca; assegnisti/e di ricerca - Cultori e cultrici della materia
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Tutte le azioni vedono come target indiretto: la comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale</p>
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Azione 1. Rettore; Area Ricerca; CUG Azione 2. Rettore; Area Ricerca; CUG Azione 3. Rettore; Dipartimenti dell'Ateneo Azione 4. Rettore, Area Ricerca</p>

	<p>Azione 5. CUG</p> <p>Azione 6. Rettore; Area Ricerca</p>
OUTPUT	<p>Azione 1. Pubblicazione di un Bando per borse di ricerca e selezione delle/i vincitrici/ vincitori del Bando</p> <p>Azione 2. Pubblicazione di un Bando per un premio biennale per tesi di dottorato su tali tematiche e organizzare la cerimonia di premiazione</p> <p>Azione 3. Organizzazione di diversi <i>workshops, training</i> e monitoraggio della partecipazione agli stessi</p> <p>Azione 4. Elaborare un format per monitorare la partecipazione femminile ai diversi progetti di ricerca nazionali, europei e internazionali; operare una raccolta dati segregati per genere dei partecipanti</p> <p>Azione 5. Stesura e pubblicazione di linee guida/raccomandazioni sulla composizione dei <i>panel</i> dei diversi convegni universitari, che sia rispettosa dell'equilibrio d genere</p> <p>Azione 6. Individuazione dei componenti del Gruppo di lavoro; stesura di proposte di misure positive volte ad incentivare la partecipazione ai diversi bandi di ricerca, specie locali</p>
OUTCOME	<p>Azione 1. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, specie per i/le neolaureati/e che vogliono intraprendere la carriera universitaria</p> <p>Azione 2. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, specie per i/le neolaureati/e che vogliono intraprendere la carriera universitaria</p> <p>Azione 3. Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produzione di dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca italiana europea e internazionale</p> <p>Azione 4. Promozione dell'<i>empowerment</i> femminile nell'ambito della ricerca universitaria</p> <p>Azione 5. Promozione dell'equilibrio di genere tra le relatrici/i relatori negli eventi convegnistici/seminariali patrocinati dall'Ateneo di Parma</p> <p>Azione 6. Incentivazione della partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/ nazionali ed europee, specie come <i>principal investigator</i> dei diversi progetti di ricerca (locali, nazionali, internazionali)</p>
TIMELINE	<p>Azione 1. 2021- 2022-2023</p> <p>Azione 2. 2022-2023</p> <p>Azione 3. 2023</p> <p>Azione 4. 2022-2023</p> <p>Azione 5. 2022</p>



	Azione 6. 2022-2023
KPI	Azione 1. Attivazione di almeno una borsa di ricerca nel periodo di riferimento Azione 2. Premiazione di almeno una tesi di dottorato ogni due anni Azione 3. Attivazione di almeno un corso di training e di un workshop nel periodo di riferimento

AREA 6

**Misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione
legata al genere e ad ogni forma di violenza di
genere, incluse le molestie sessuali**

Obiettivo 6.1. Prevenire la violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i		Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)   
AZIONE/I	<p>1. Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti</p> <p>2. Proiezione ad ogni lezione zero, all’inizio di ogni anno accademico, dei brevi video su tutti gli strumenti (misure, organi, codice etico dell’Ateneo), predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza all’interno dell’Ateneo di Parma</p> <p>3. Sensibilizzazione a questi temi attraverso il Laboratorio permanente interdisciplinare sulla violenza di genere</p>	
TARGET DIRETTO	<p>Azione 1. Personale Docente, Personale Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 2. Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 3. Personale Tecnico-Amministrativo, Personale Docente e Studentesse/Studenti</p>	
TARGET INDIRETTO	<p>Azione 1. Società</p> <p>Azione 2. Società</p> <p>Azione 3. Società</p>	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	<p>Azione 1. CUG, Consigliera di fiducia dell’Ateneo; Area Personale e Organizzazione; Centro Selma</p> <p>Azione 2. Rettore, CUG, Area didattica; Consigliera di fiducia dell’Ateneo; Centro Selma</p> <p>Azione 3. CUG; Consigliera di fiducia dell’Ateneo; Dipartimenti</p>	
OUTPUT	<p>Azione 1. Avvio della formazione sulle misure di contrasto alla violenza di genere e sulle molestie (anche sessuali) sul posto di lavoro a novembre 2021</p> <p>Azione 2. Proiezione nel corso delle lezioni zero dei video sugli strumenti, sulla normativa e sugli Organi di Ateneo impegnati nel contrastare la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione</p> <p>Azione 3. Calendarizzazione di incontri nell’ambito del Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere; monitoraggio delle iscrizioni e rilascio dell’attestato di partecipazione</p>	

<p>OUTCOME</p>	<p>Azione 1. Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 2. Sensibilizzazione della componente studentesca sull'importanza del rispetto reciproco e sugli strumenti predisposti dall'Ateneo di Parma per riconoscere, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere</p> <p>Azione 3. Sensibilizzazione della componente universitaria sulle misure di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere</p>
<p>TIMELINE</p>	<p>Azione 1. 2021</p> <p>Azione 2. 2022</p> <p>Azione 3. 2021-2022-2023</p>
<p>KPI</p>	<p>Azione 1. Partecipazione di almeno l'80% del Personale Tecnico-Amministrativo e del Personale Docente alla formazione obbligatoria in tema di violenza di genere e di misure di contrasto alle molestie (anche sessuali) sul posto di lavoro</p> <p>Azione 2. Proiezione dei video al 100% di tutte le lezioni zero</p> <p>Azione 3. Partecipazione di almeno 150 persone al Laboratorio interdisciplinare sulla violenza di genere</p>

<p align="center">Obiettivo 6.2.</p> <p align="center">Intercettare e gestire casi di molestie sessuali e più in generale di violenza di genere tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studentesse/i</p>		<p align="center">Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (ONU)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>  </div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p>  </div> </div>
<p>AZIONE/I</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promozione del ruolo della Consigliera di fiducia all'interno dell'Ateneo 2. Divulgazione della normativa di Ateneo volta a contrastare la violenza, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata al tema sui siti dei Corsi di Laurea 3. Creazione di un gruppo di lavoro che predisponga un vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali 4. Attivazione di uno sportello informativo per le denunce 5. Realizzazione una ricerca periodica di monitoraggio sul tema delle molestie di genere in ambito di studio e di lavoro in Ateneo 	
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Tutte le azioni sono indirizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personale Tecnico – Amministrativo - Personale Docente - Studentesse/Studenti 	
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Tutte le azioni sono indirizzate indirettamente alla società</p>	
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI OPERATIVI</p>	<p>Azione 1. Rettore; Consigliera di fiducia dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 2. Rettore; Consigliera di fiducia dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 3. Rettore; Consigliera di fiducia dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 4. Rettore; Centro Accoglienza e Inclusione; Consigliera di fiducia dell'Ateneo; CUG</p> <p>Azione 5. Centri di Ricerca dell'Ateneo; CUG</p>	
<p>OUTPUT</p>	<p>Azione 1. Pubblicazione sulle pagine del sito di Ateneo e la pubblicazione periodica sui social network gestiti dall'Ateneo delle informazioni aggiornate sulla Consigliera di fiducia</p> <p>Azione 2. Pubblicazione della normativa sulle pagine del sito di Ateneo e di almeno la metà dei corsi di laurea, nonché sui social network gestiti dall'Ateneo entro il 2022</p> <p>Azione 3. Pubblicazione sul sito e sulle pagine dei social network di Ateneo del vademecum; realizzazione di un video di presentazione del vademecum</p> <p>Azione 4. Istituzione dello Sportello; pubblicazione sul sito e sulle pagine dei social network di Ateneo delle informazioni relative allo Sportello Denunce</p>	

	Azione 5. Realizzazione e presentazione dei risultati della ricerca entro l'inizio del 2022
OUTCOME	Tutte le azioni individuate mirano ad attivare e a rendere noti alla comunità universitaria di Parma gli strumenti di gestione e di contrasto ad ogni forma di violenza di genere predisposti dall'Ateneo
TIMELINE	<p>Azione 1. 2021-2022-2023</p> <p>Azione 2. 2022</p> <p>Azione 3. 2023</p> <p>Azione 4. 2023</p> <p>Azione 5. 2021-2022-2023</p>



AREA 7

Misure di *gender mainstreaming* legate alla comunicazione istituzionale

<p align="center">Obiettivo 7.1.</p> <p align="center">Promuovere uguaglianza di genere all'interno della cultura, dei processi e della pratica istituzionale</p>	<p align="center">Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile (ONU)</p> 
<p>AZIONE/I</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzazione dei diversi Organi/Uffici di Ateneo all'uso di un linguaggio istituzionale inclusivo, attraverso l'adozione di linee guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nelle diverse attività di Ateneo 2. Attuazione di una revisione della modulistica utilizzata in Ateneo con attenzione alla declinazione in base al genere, con priorità a quella che si rivolge agli/alle Studenti/esse 3. Creazione di una sezione sulle pari opportunità sul sito di Ateneo e sui siti dei corsi di laurea 4. Monitoraggio periodico dell'attivazione della "carriera alias" per gli Studenti e le Studentesse in transizione; 5. Creazione di un logo di Ateneo da applicare a tutte le iniziative e/o progetti sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere.
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Azione 1. Personale Tecnico-Amministrativo; Personale Docente e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 2. Personale Tecnico-Amministrativo; Personale Docente e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 3. Personale Tecnico-Amministrativo; Personale Docente e Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 4. Studentesse/Studenti</p> <p>Azione 5. Personale Tecnico-Amministrativo; Personale Docente e Studentesse/Studenti</p>
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Tutte le azioni così individuate si rivolgono indirettamente alla società</p>
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Azione 1. Rettore; Direzione Generale; CUG</p> <p>Azione 2. Rettore; Direzione Generale; Area Didattica</p> <p>Azione 3. Rettore; Area Didattica</p> <p>Azione 4. Area Didattica</p> <p>Azione 5. Rettore</p>

<p>OUTPUT</p>	<p>Azione 1. Redazione e pubblicazione delle linee guida di Ateneo sul corretto utilizzo del linguaggio di genere; promozione di corsi di formazione sull'uso del linguaggio di genere nelle attività dell'Università</p> <p>Azione 2. Predisposizione della nuova modulistica</p> <p>Azione 3. Presenza sulle pagine del sito di Ateneo e sui siti di almeno la metà dei Corsi di Laurea della sezione dedicata alla pari opportunità</p> <p>Azione 4. Redazione di un report periodico sulle “carriere alias” in Ateneo</p> <p>Azione 5. Invio ai Dipartimenti e ai Centri di Ricerca di Ateneo del logo da apporre alle iniziative/ai progetti sulle tematiche legate alle pari opportunità, alla parità di genere</p>
<p>OUTCOME</p>	<p>Tutte le azioni così individuate mirano a garantire il corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunicazione e nelle attività amministrative di Ateneo e a dare visibilità a tutte le iniziative poste in essere dall'Ateneo per promuovere la parità di genere in diversi ambiti.</p>
<p>TIMELINE</p>	<p>Azione 1. 2021-2022</p> <p>Azione 2. 2023</p> <p>Azione 3. 2023</p> <p>Azione 4. 2022-2023</p> <p>Azione 5. 2022</p>
<p>KPI</p>	<p>Azione 3. Presenza sul sito di Ateneo e in almeno la metà dei siti dei corsi di Laurea di una sezione sulle pari opportunità</p>

Università di Parma

Via Università 12 - 43121 Parma

Tel. +39.0521.902111

www.unipr.it