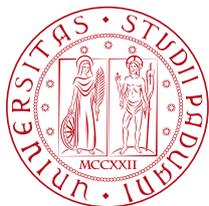
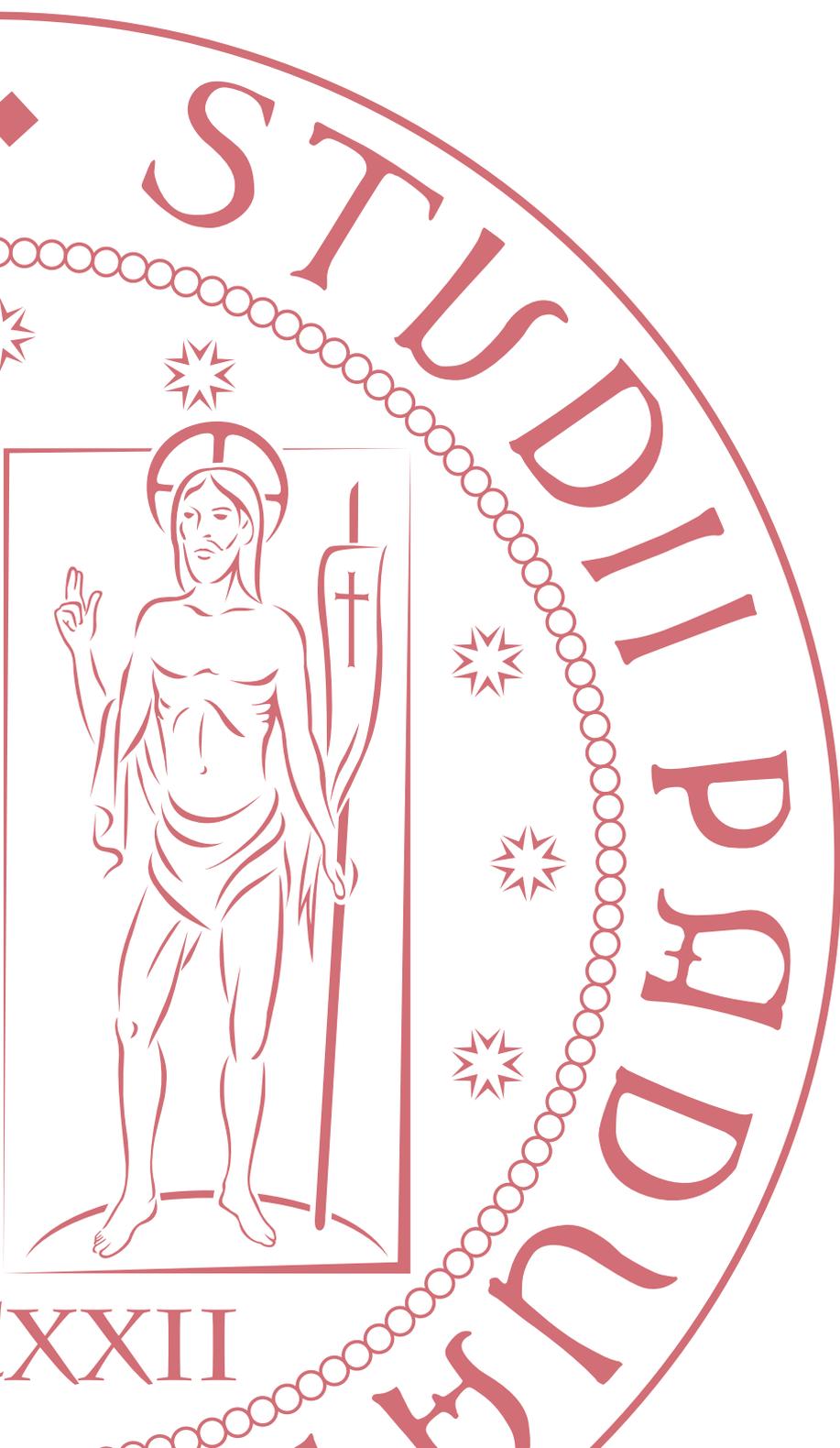


1222 · 2022  
**800**  
ANNI



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

## Gender Equality Plan (2022-2024)



## Indice

<b>Introduzione</b>	2
<b>Analisi di contesto</b>	4
<b>AREA 1 - Equilibrio vita privata / vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi</b>	10
Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura	10
Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata	13
Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria	14
Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere	19
<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	21
Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze	21
<b>AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	22
Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento	22
<b>AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>	24
Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM	24
Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere	26
<b>AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	29
Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce	29
Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming	31

## Introduzione

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Parallelamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e 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<sup>1</sup>.

La Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Indica inoltre cinque aree prioritarie di intervento alle quali dedicare misure specifiche, ovvero:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Infine, raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

L'Università di Padova ha da tempo avviato un processo di pianificazione e monitoraggio delle politiche per la parità di genere, dotandosi di strumenti strategici e di rendicontazione. Nel 2017 è stato pubblicato il primo Bilancio di genere, con dati relativi al triennio 2014-2016, seguito da aggiornamenti annuali dei principali indicatori e da una seconda edizione completa nel 2020, con dati relativi al triennio 2017-2019<sup>2</sup>. Le analisi condotte grazie alla redazione del Bilancio di genere hanno posto le basi da un lato per azioni di sistema volte a correggere le situazioni di squilibrio di genere rilevate, e dall'altro per la definizione di un primo Gender Equality Plan, approvato dal CdA come parte del Piano di Azioni Positive 2018-2020, con delibera 175 del 25 giugno 2019.

Il Piano di uguaglianza di genere 2021-2023 si pone dunque in continuità con questo percorso, allineandosi, nel metodo, al *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano. Per ciascuna delle cinque macroaree di intervento sono stati definiti più obiettivi, declinati in azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari e degli indicatori e target atti a misurarne l'impatto. Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere e dialoga con il nuovo Piano delle Azioni Positive del CUG, è pensato per integrarsi con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Verrà quindi annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Piano integrato della performance, del Bilancio

---

<sup>1</sup> *Linee guida MUR*: <https://www.mur.gov.it/it/news/giovedi-07102021/pnrr-le-linee-guida-iniziativa-sistema-missione4-componente2>

<sup>2</sup> <https://www.unipd.it/bilancio-genere>

di previsione e degli altri documenti strategici dell'Ateneo, che ne recepiranno le misure, ma anche in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità in essi compresi.

È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, il pianeta e la prosperità.

## **Componenti e ruolo del Gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan**

---

Presidenti:

Antonio Paoli, Prorettore al Benessere e allo sport  
Gaya Spolverato, Delegata alle Politiche per le pari opportunità

Coordinamento operativo:

Gioia Grigolin, Dirigente Area Comunicazione e marketing (ACOM)

Componenti:

Raffaella Bartolucci, Difensora civica  
Maria Stella Ciarletta, Consigliera di fiducia  
Aldo Dalla Via, delegato Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo  
Viviana Gialain, Responsabile Settore Finanziamenti individuali, Ufficio Ricerca Internazionale (ARRI)  
Luca Kravina, delegato CUG  
Tommaso Meacci, Dirigente Area Risorse Umane (ARU)  
Francesca Mura, Direttrice Ufficio Ricerca Internazionale (ARRI)  
Rosa Nardelli, Direttrice Ufficio Public engagement (ACOM)  
Laura Organte, Responsabile Settore Coinvolgimento e sostenibilità, Ufficio Public engagement (ACOM)  
Marco Porzionato, Dirigente Area Finanza e programmazione (AFIP)  
Elisa Salvan, Direttrice Ufficio Controllo di gestione (AFIP)  
Caterina Suitner, delegata CUG  
Giulia Treu, Dipartimento di Matematica e Centro Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere  
Paola Valbonesi, delegata Consulta dei direttori di dipartimento

## Analisi di contesto

Il monitoraggio e l'analisi della composizione di genere della comunità universitaria, avviato nel 2017 con il primo Bilancio di genere e presidiato annualmente, ha consentito di individuare tre punti critici sui quali focalizzare l'impegno, politico e finanziario, per la parità. In particolare:

- l'inizio della carriera universitaria, laddove le studentesse sono presenti con percentuali nettamente superiori nelle discipline umanistiche e sanitarie, mentre gli studenti in quelle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics);
- l'avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb, dove i percorsi delle donne e degli uomini si divaricano ulteriormente a favore di questi ultimi;
- le posizioni di vertice della carriera accademica, in cui l'incidenza femminile risulta nettamente inferiore a quella maschile, in particolare in alcune aree disciplinari.

I dati proposti di seguito, aggiornati al 31 dicembre 2021, confermano le tendenze emerse in precedenza.

In particolare, i dati relativi a immatricolazioni e iscrizioni dimostrano come le scelte delle ragazze e dei ragazzi si polarizzino in modo particolare in alcune aree. In particolare, nell'area Istruzione, in cui sono classificati i corsi di studio volti alla formazione di insegnanti, educatori ed educatrici come, ad esempio, il corso di laurea a ciclo unico in Scienze della formazione primaria, la presenza femminile è nettamente prevalente (oltre il 95% nelle immatricolazioni) mentre nell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) arriva appena al 10%.

### Distribuzione delle immatricolazioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020 e 2020-2021)

	Laurea Triennale		Laurea a ciclo unico	
	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021
Istruzione	91%	96,1%	94,3%	97,5%
Discipline umanistiche e artistiche	70,8%	72,9%	-	-
Scienze sociali, giornalismo e informazione	72,2%	69,5%	-	-
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	47,9%	50,2%	75,4%	68%

Scienze naturali, matematica e statistica	49,8%	51,3%	-	-
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	7,1%	9,5%	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	21,6%	23,4%	55,4%	47,1%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	41,3%	45,8%	70,6%	69%
Sanità e assistenza sociale	76,6%	74,5%	64,1%	62,2%
Servizi	58,0%	61,6%	-	-
<b>Totale</b>	<b>50,0%</b>	<b>51,8</b>	<b>72,4%</b>	<b>67%</b>

**Distribuzione delle iscrizioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020 e 2020/2021)**

	Laurea Triennale		Laurea Specialistica/ Magistrale		Laurea a ciclo unico		Vecchio ordinamento	
	% Donne a.a. 2019- 2020	%Donne a.a. 2020- 2021	% Donne a.a. 2019- 2020	%Donne a.a. 2020- 2021	% Donne a.a. 2019- 2020	%Donne a.a. 2020- 2021	% Donne a.a. 2019- 2020	%Donne a.a. 2020- 2021
<b>Istruzione</b>	90,3%	91,4%	88,5%	89,3%	94,6%	94,3%	90,5%	95,5%
<b>Discipline umanistiche e artistiche</b>	67,8%	68,6%	66,7%	67,4%	-	-	77,1%	69,7%
<b>Scienza sociali, giornalismo e informazione</b>	67,7%	67,7%	73,2%	73,3%	-	-	71,9%	75%
<b>Attività imprenditoriali</b>	50,5%	51,7%	48,8%	44,7%	69,0%	68,8%	65,5%	69,1%

<b>commerciali e diritto</b>								
<b>Scienze naturali, matematica e statistica</b>	46,3%	46,9%	45,1%	43,6	-	-	38,9%	50%
<b>Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)</b>	10,6%	10%	14,1%	20,3%	-	-	-	-
<b>Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni</b>	19,9%	21%	22,5%	22,7%	50,0%	49,5%	6,8%	4,3%
<b>Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria</b>	40,4%	40,4%	42,0%	40,8%	70,9%	70,9%	75%	75%
<b>Sanità e assistenza sociale</b>	74,7%	74,9%	70,7%	67,8%	60,2%	60,3%	53,6%	51,7%
<b>Servizi</b>	60,5%	59,6%	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	49,5%	50,5%	51,8%	51,4%	67,7%	67,6%	57,7%	57,4%

La tendenza si riscontra, anche se il divario è leggermente meno accentuato, nell'area Sanità e assistenza sociale, dove le donne raggiungono una presenza elevata (attorno al 70%) nei corsi di laurea e di laurea magistrale che avviano alle professioni sanitarie e sociali (ad esempio: Infermieristica, Assistenza sanitaria e prevenzione, Logopedia, Dietistica, Servizio sociale). Sono prevalenti anche nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico: Medicina e Chirurgia, Farmacia, Odontoiatria e protesi dentaria. Al contrario, le studentesse sono una netta minoranza nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, con l'eccezione del corso di laurea magistrale a ciclo unico in Ingegneria edile e architettura dove uomini e donne sono presenti in quote equivalenti.

L'esame delle serie storiche delle iscrizioni per area di studio rivela una sostanziale stabilità nel tempo delle preferenze di donne e uomini<sup>3</sup>.

L'Ateneo è da tempo impegnato in azioni dedicate a incoraggiare le ragazze a intraprendere percorsi formativi nell'ambito delle discipline scientifiche. Tra queste va citato il progetto

<sup>3</sup> Bilancio di genere 2019, <https://www.unipd.it/bilancio-genere>.

“NERD – Non È Roba per Donne?”, organizzato da tempo con la Fondazione IBM con l’obiettivo di alimentare la passione per l’informatica tra le studentesse delle scuole superiori e la Summer STEM Academy, iniziativa organizzata dall’Associazione Alumni della Scuola Galileiana in collaborazione con la Scuola Galileiana e l’Associazione Alumni Università di Padova. Alla promozione della presenza femminile nelle discipline tecnico-scientifiche è dedicato anche uno dei gruppi di lavoro dell’Action Line 2 – Widening Access, Inclusion and Diversity della Arqus University Alliance, di cui l’Ateneo fa parte dal 2018.

Inoltre, numerosi sono gli eventi di sensibilizzazione e informazione organizzati nel corso dell’anno, dalla Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza agli appuntamenti dedicati alla celebrazione di figure femminili di rilievo che hanno saputo farsi spazio in ambienti a prevalente appannaggio degli uomini.

La mancanza di omogeneità nella distribuzione di studentesse e studenti in alcune aree disciplinari ha come conseguenza un analogo squilibrio a livello di corpo docente, dove però emerge con maggiore evidenza un’altra tendenza, ossia l’assottigliarsi della presenza femminile nei ruoli più alti della carriera accademica, fino ad arrivare alla I fascia, dove solo il 36% è donna.

#### **CARRIERE ACCADEMICHE PER RUOLO E GENERE (2018-2021)\***

RUOLO	2018			2019			2020			2021		
	DONNE	UOMINI	TOT.									
<b>Dottorande/i</b>	605	656	1.261	606	706	1.312	622	760	1.382	675	817	1.492
<b>Assegniste/i</b>	426	463	889	410	474	884	419	555	974	411	489	900
<b>RTD</b>	148	193	341	181	235	416	194	252	446	205	273	478
<b>di cui RTDA</b>	107	109	216	113	122	235	107	133	240	107	135	242
<b>di cui RTDB</b>	41	84	125	68	113	181	87	119	206	98	138	236
<b>RTI</b>	182	181	363	151	147	298	118	117	235	99	100	199

<b>II Fascia</b>	352	613	965	368	639	1007	402	665	1067	417	682	1099
<b>I Fascia</b>	122	410	532	130	417	547	133	434	567	147	452	599

\* Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per dottorande e dottorandi che sono relativi agli a.a. 2018-19, 2019-20, 2020-21.

L'Ateneo ha messo in campo azioni su più fronti per contribuire a sanare il divario, tra le quali anche un riconoscimento in termini di punti organico ai Dipartimenti che, nei reclutamenti attuati nell'ambito dei piani del personale 2016-2018 e 2019-2021, hanno registrato i migliori risultati rispetto a due fattori di premialità: l'incremento percentuale del reclutamento al femminile rispetto alla composizione per genere rilevata al 1° gennaio 2016 e l'incremento percentuale del reclutamento femminile nelle progressioni interne al ruolo di professore ordinario rispetto alla composizione per genere di tale ruolo al 1° gennaio 2016. Inoltre, l'ultima call di Ateneo per le chiamate dirette, del 2020, ha disposto un cofinanziamento maggiorato per i dipartimenti che hanno proposto chiamate dirette di professoressa e ricercatrici.

Oltre a questi interventi, focalizzati sui reclutamenti, l'Ateneo ha investito sulle misure di supporto alla genitorialità, alle attività di cura, all'equilibrio vita-lavoro e al benessere lavorativo del personale, tra le quali l'apertura dell'asilo nido aziendale Milla Baldo Ceolin.

I fenomeni della segregazione orizzontale, a livello di corsi di studio, e verticale, nel progredire delle carriere accademiche, risultano a tal punto radicati nella realtà universitaria - non solo italiana - da necessitare un'attenzione costante e, dunque, una continuità nelle politiche. Per queste ragioni, in continuità con il precedente, il Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 si focalizza su queste criticità con un approccio su più livelli, con azioni strutturali volte a correggere i meccanismi all'origine delle disuguaglianze, e interventi di sensibilizzazione, formazione e informazione finalizzati a coltivare una cultura della parità e a combattere la persistenza degli stereotipi, anche inconsapevoli, alla base delle discriminazioni.

## Legenda

---

**AAGL** Area Affari generali e legali

**ARRI** Area Ricerca e rapporti con le imprese

---

**ACOM** Area Comunicazione e marketing

**ARU** Area Risorse umane

---

**ADISS** Area Didattica e servizi agli studenti

---

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

### Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

<b>Azione 1</b>	<p>a) Proseguire le convenzioni in essere e stipularne di nuove per agevolare l'accesso agli asili nido alle famiglie del personale di Ateneo;</p> <p>b) estendere a dottorande e dottorandi le agevolazioni per le strutture educative in atto per il personale Unipd;</p> <p>c) organizzare con CUS, MUSME e altri enti attività ricreative per i periodi invernale ed estivo a prezzi agevolati per la comunità Unipd;</p> <p>d) realizzare uno studio di fattibilità per l'avvio di un servizio di doposcuola per le famiglie Unipd in collaborazione con il CUS;</p> <p>e) realizzare uno studio di fattibilità per eventuali strumenti di supporto per l'accudimento di familiari non autosufficienti per il personale Unipd</p>
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità; Prorettorato al Dottorato e al post lauream
<b>Presidio gestionale</b>	ARU, ACOM
<b>Destinatari</b>	Personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti, iscritte e iscritti a corsi di dottorato e scuole di specializzazione
<b>Indicatori</b>	<p>a) N. di convenzioni attive per l'accesso agli asili nido;</p> <p>b) studio di fattibilità per l'estensione a dottorande e dottorandi delle agevolazioni per le strutture educative in atto per il personale Unipd (on/off);</p> <p>c) n. di attività ricreative nell'anno solare;</p> <p>d) studio di fattibilità per l'avvio di un servizio di doposcuola per le famiglie Unipd in collaborazione con il CUS (on/off);</p> <p>e) studio di fattibilità per eventuali strumenti di supporto per l'accudimento di familiari non autosufficienti per personale Unipd (on/off)</p>
<b>Target</b>	<p>a) da definire</p> <p>b) entro 31/12/2022</p> <p>c) da definire</p> <p>d) entro 31/12/2022</p> <p>e) entro 31/12/2022</p>
<b>Collegamento con SDGs</b>	<p>SDG 5 - Parità di genere</p> <p>SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica</p> <p>SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze</p>

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

### Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

<b>Azione 2</b>	Promuovere il congedo parentale anche valutando eventuali estensioni della disciplina della tutela parentale o altre iniziative analoghe a beneficio di categorie che attualmente non ne hanno diritto, o solo in parte, in particolare iscritte e iscritti a corsi di dottorato e scuole di specializzazione e titolari di assegni di ricerca.
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato al Dottorato e al post lauream
<b>Presidio gestionale</b>	ARU
<b>Destinatari</b>	Personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti, iscritte e iscritti a corsi di dottorato e scuole di specializzazione
<b>Indicatori</b>	Studio di fattibilità sulla possibilità di estendere il congedo parentale a categorie che attualmente non ne hanno diritto, o solo in parte
<b>Target</b>	31/12/2023
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
-------------	-------------	-------------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

---

**Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura**

<b>Azione 3</b>	Monitorare l'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato all'organizzazione e Bilancio
<b>Presidio gestionale</b>	ARU
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico e amministrativo
<b>Indicatori</b>	Analisi delle modalità di accesso al lavoro flessibile previste dal CCNL e CCI attuate nell'anno solare
<b>Target</b>	31/07/2023
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
-------------	-------------	-------------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

### Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata

<b>Azione 1</b>	Definire un programma di welfare e implementare linee di intervento per supportare la comunità universitaria nel conciliare il carico di lavoro con la vita privata, con particolare riferimento ai giovani ricercatori e alle giovani ricercatrici.*
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ARU, ACOM
<b>Destinatari</b>	Personale docente e ricercatore, assegniste e assegnisti
<b>Indicatori</b>	Elaborazione di un programma di welfare rivolto al personale non contrattualizzato, compatibilmente con la normativa generale.
<b>Target</b>	31/12/2023
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

\* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R – 2021-2023.

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

### Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

<b>Azione 1</b>	Organizzare un corso di formazione online rivolto a chi entra a far parte della comunità universitaria sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, CUG, Prorettorato alla Didattica, Prorettorato al Dottorato e post lauream
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM, ARU
<b>Destinatari</b>	Nuovi assunti e matricole di tutti i livelli
<b>Indicatori</b>	a) realizzazione corso di formazione b) % partecipanti al corso di formazione c) numero di matricole che fruiscono il corso
<b>Target</b>	a) 31/12/2022 b) almeno 80% dei nuovi assunti entro l'anno solare di assunzione, a partire dal 2023 c) monitoraggio fruitori primo anno
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

### Timing

<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
-------------	-------------	-------------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

---

### Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

<b>Azione 2</b>	Organizzare eventi di sensibilizzazione per la cittadinanza sui temi del genere e delle disuguaglianze
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Terza missione e rapporti con il territorio
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM, Centro Elena Cornaro e altre Strutture decentrate
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria, cittadinanza
<b>Indicatori</b>	a) N. eventi organizzati b) n. partecipanti (dove possibile conteggiarli)
<b>Target</b>	a) 30 b) > 1.500
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

---

### Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

<b>Azione 3</b>	Organizzare incontri nelle scuole con modelli di riferimento professionale appartenenti a minoranze sottorappresentate (es. comunicazioni svolte all'interno delle scuole per incentivare le iscrizioni prive da stereotipi professionali verso le materie STEM e verso le materie di cura)
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Didattica, Delega all'Orientamento, tutorato e placement
<b>Presidio gestionale</b>	ADISS e Strutture decentrate
<b>Destinatari</b>	Studentesse e studenti delle scuole superiori del territorio
<b>Indicatori</b>	N. incontri organizzati
<b>Target</b>	≥ 2 all'anno
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

---

### Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

<b>Azione 4</b>	Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche, anche tramite intitolazione di aule universitarie o altri riconoscimenti
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Delega al Patrimonio artistico, storico e culturale
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria, cittadinanza
<b>Indicatori</b>	Integrazione del Regolamento per il conferimento dei titoli di Laurea e di Dottorato ad honorem e definizione di linee guida per l'intitolazione delle aule di Ateneo con indicazioni relative all'equilibrio di genere
<b>Target</b>	31/12/2023
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
-------------	-------------	-------------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

### Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

<b>Azione 5</b>	Aggiornare e diffondere le linee guida sull'uso delle lingue italiana e inglese per una comunicazione istituzionale inclusiva
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Delega alla Comunicazione e alla divulgazione scientifica
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria
<b>Indicatori</b>	Promozione e aggiornamento delle linee guida sul linguaggio di genere in lingua italiana ed inglese
<b>Target</b>	31/12 di ogni anno
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
-------------	-------------	-------------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

### Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

<b>Azione 1</b>	Publicare e diffondere la terza edizione del Bilancio di Genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria all'interno del Rapporto di sostenibilità
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Sostenibilità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM, ARU
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria, cittadinanza
<b>Indicatori</b>	a) Pubblicazione del Bilancio di genere 2022 b) aggiornamento annuale indici all'interno del Rapporto di sostenibilità; c) organizzazione di un evento di presentazione dei risultati
<b>Target</b>	a) 31/12/2023 b) 31/10 di ogni anno c) 31/12 di ogni anno
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

---

### Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

<b>Azione 2</b>	Definire un set di indicatori dedicato all'approfondimento dei fenomeni di segregazione verticale in Ateneo.
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria
<b>Indicatori</b>	Pubblicazione catalogo indicatori
<b>Target</b>	31/12/2023
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

**Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze**

<b>Azione 1</b>	Identificare strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle donne alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM, AAGL
<b>Destinatari</b>	Personale Ateneo
<b>Indicatori</b>	a) Elaborazione di una proposta volta a migliorare l'empowerment femminile e a favorire un meccanismo di premialità nel rispetto della normativa generale b) % Dipartimenti che hanno individuato due referenti al 31/12/2024
<b>Target</b>	a) 31/12/2023 b) 90%
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

### Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

<b>Azione 1</b>	Valutare meccanismi di premialità per incentivare l'equilibrio di genere nel reclutamento
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ARU
<b>Destinatari</b>	Personale di Ateneo
<b>Indicatori</b>	a) individuazione di uno strumento di incentivazione ad es. punti organico b) predisposizione e pubblicazione di linee guida per un approccio inclusivo alle varie fasi del reclutamento
<b>Target</b>	a) 31/12/2023 b) 31/12/2023
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
-------------	-------------	-------------

## AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

### Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

<b>Azione 2</b>	Monitorare l'applicazione dei regolamenti in essere per l'assunzione di ricercatrici, ricercatori e docenti per quanto concerne l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, con l'eventuale predisposizione di linee guida per un approccio privo di stereotipi/bias alle varie fasi del reclutamento
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ARU, ACOM
<b>Destinatari</b>	Personale docente e di ricerca
<b>Indicatori</b>	a) Raccolta e analisi dati sulla composizione delle commissioni per valutare l'applicazione del regolamento b) pubblicazione delle analisi sulla composizione delle commissioni
<b>Target</b>	a) 31/12/2023 b) 31/12/2024
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

### Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM

<b>Azione 1</b>	Realizzare azioni di formazione per studentesse e ricercatrici su tematiche legate alla sostenibilità, quali gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e la Carbon Footprint*
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Sostenibilità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM
<b>Destinatari</b>	Studentesse e ricercatrici di Ateneo
<b>Indicatori</b>	a) Numero di attività realizzate b) rilevazione numero di persone coinvolte c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti
<b>Target</b>	a) $\geq 2$ b) $\geq 200$ c) $\geq 60\%$
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

\* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R – 2021-2023

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

### Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM

<b>Azione 2</b>	Implementazione di progetti che mirano al coinvolgimento delle studentesse e alla realizzazione di azioni organizzate da loro e indirizzate ai loro pari
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM
<b>Destinatari</b>	Studentesse e studenti di Ateneo
<b>Indicatori</b>	a) numero di attività realizzate b) rilevazione numero di persone coinvolte c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti
<b>Target</b>	a) $\geq 2$ b) $\geq 200$ c) $\geq 60\%$
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

\* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R – 2021-2023

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

---

### Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

<b>Azione 1</b>	Mappare le attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla ricerca, Prorettorato alla Didattica, Prorettorato alla Terza Missione, Prorettorato post lauream
<b>Presidio gestionale</b>	ARRI, ADISS, ACOM
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria
<b>Indicatori</b>	Elaborazione di una metodologia di classificazione e mappatura delle attività di ricerca, didattica e terza missione sulle tematiche del genere
<b>Target</b>	31/12/2024
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

---

### Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

<b>Azione 2</b>	Estendere a tutta la comunità accademica la partecipazione a corsi sulle tematiche del genere e dell'inclusione tra cui il General Course "Generi, saperi e giustizia sociale"
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM, Centro Elena Cornaro
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria
<b>Indicatori</b>	a) dipendenti iscritti all'anno b) studentesse e studenti frequentanti all'anno
<b>Target</b>	a) aumento annuo del 10% b) n. $\geq$ 150
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

---

### Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

<b>Azione 3</b>	Promuovere il Premio di studio Elena Cornaro ed eventuali altri premi di studio dedicati a tesi e ricerche sulle tematiche del genere
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM, Centro Elena Cornaro
<b>Destinatari</b>	Studentesse e studenti, dottorande e dottorandi
<b>Indicatori</b>	Fundraising a supporto
<b>Target</b>	≥ 10.000 euro
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 5 - CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

**Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce**

<b>Azione 1</b>	Organizzare un corso di formazione online rivolto a chi entra a far parte della comunità universitaria sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Didattica, Prorettorato al Dottorato e post lauream, CUG
<b>Presidio gestionale</b>	ARU, ACOM
<b>Destinatari</b>	Nuovi assunti e matricole di tutti i livelli
<b>Indicatori</b>	a) realizzazione corso di formazione (on/off) b) % partecipanti al corso di formazione c) numero di matricole che fruiscono il corso
<b>Target</b>	a) 31/12/2022 b) almeno 80% dei nuovi assunti entro l'anno solare di assunzione, a partire dal 2023 c) monitoraggio fruitori primo anno
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 5 - CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

---

**Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce**

<b>Azione 2</b>	Attuare campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza, anche in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, CUG
<b>Presidio gestionale</b>	ACOM
<b>Destinatari</b>	Comunità universitaria
<b>Indicatori</b>	a) Pubblicazione di una pagina dedicata al tema nel sito istituzionale (on/off) b) promozione attraverso i canali social
<b>Target</b>	a) 31/12/2022 b) $\geq$ 12 post dedicati all'anno
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------

## AREA 5 - CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

### Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming

<b>Azione 1</b>	Fornire sostegno ai percorsi transgender o gender non-conforming di studentesse e studenti semplificando dove possibile le procedure amministrative
<b>Presidio politico</b>	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettore alla Didattica, Prorettorato al Diritto allo Studio, CUG
<b>Presidio gestionale</b>	ADISS
<b>Destinatari</b>	
<b>Indicatori</b>	a) definizione del flusso procedimentale per avviare la carriera alias (on/off) b) monitoraggio del rispetto delle tempistiche del procedimento amministrativo per avviare la carriera alias (on/off)
<b>Target</b>	a) si b) si
<b>Collegamento con SDGs</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

### Timing

2022	2023	2024
------	------	------