

# Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani

*a cura del*

Gruppo di Lavoro GEP della  
Commissione CRUI sulle  
Tematiche di genere



# Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani

*a cura del*

Gruppo di Lavoro GEP della  
Commissione CRUI sulle  
Tematiche di genere:

Tindara Addabbo  
*Università degli Studi di Modena  
e Reggio Emilia*

Francesca Caroccia  
*Università degli Studi dell'Aquila*

Anna Maria Cherubini  
*Università del Salento*

Ester Cois  
*Università di Cagliari*

Chiara Elefante  
*Università di Bologna*

Arianna Montorsi  
*Politecnico di Torino*

Ilenia Picardi  
*Università degli Studi di  
Napoli Federico II*

Luisa Pulejo  
*Università degli Studi di Messina*

Aurelia Sole  
*Università degli Studi della Basilicata*

©2021 Fondazione CRUI

Piazza Rondanini 48, 00186 Roma  
[www.fondazionecru.it](http://www.fondazionecru.it)

Per informazioni rivolgersi a:  
[segreteria@fondazionecru.it](mailto:segreteria@fondazionecru.it)

Il volume è pubblicato con licenza  
Creative Commons - Attribuzione  
Non commerciale - Non opere derivate - 3.0



Informazioni sugli usi consentiti all'indirizzo:  
[http://creativecommons.org/licenses/  
by-nc-nd/3.0/deed.it](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.it)

ISBN: 978-88-96524-33-6

# Presentazione

*In ottemperanza alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, le Università sono tenute a predisporre il Piano delle Azioni Positive (PAP) finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.*

*In tale prospettiva, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è necessario stabilire come obiettivo prioritario del PAP l'adozione del Gender Equality Plan (GEP), che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.*

*Il GEP si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Bilancio di Genere sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.*

*In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:*

- *identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;*
- *implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;*
- *definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.*

*L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano. Ciò che va bene per una Università non è necessariamente la scelta migliore per un'altra.*

*A tal proposito, le indicazioni della Commissione Europea inducono a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità, attivando in questo modo "pratiche partecipative, capaci da un lato di coinvolgere la governance dell'Ateneo, dall'altro di valorizzare ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality".*

*La Commissione Europea richiede, inoltre, che la progettazione e la realizzazione del GEP, anche al fine di ampliare la percezione di legittimità delle azioni, coinvolga dall'inizio del processo i vertici dell'Ateneo (il Rettore o la Rettrice, il/la Delegato/a per le pari opportunità, il Direttore o la Direttrice generale). In linea di principio, però, affinché l'uguaglianza di genere pervada la struttura, occorre che tutti gli stakeholder di un Ente di ricerca o di una Università vengano coinvolti, creando così un senso di appartenenza fondamentale per superare ostacoli e resistenze a tutti i livelli del processo.*

*Cooperazione e responsabilità ben definite, reciprocamente accettate e condivise fin dall'inizio, sono cruciali per il successo del piano; altrimenti difficilmente si riuscirà ad attivare quel percorso di cambiamento strutturale, che garantisce il successo delle iniziative proposte nel GEP, rischiando di attivare soltanto un mero adempimento burocratico.*

*È infine fondamentale che la redazione del GEP sia affidato a una struttura dedicata composta da esperti con competenze specifiche sulle tematiche di genere e che tale gruppo sia supportato dagli organi di vertice e abbia risorse adeguate.*

*Bisogna essere consapevoli che il percorso verso l'uguaglianza di genere potrebbe essere lungo e il lavoro ad esso dedicato non solo potrebbe non produrre effetti immediati, ma i risultati concreti potrebbero apparire per anni lontani dalla loro completa realizzazione.*

*Gli ostacoli nell'impostare, sviluppare, realizzare, gestire, monitorare e valutare un GEP sono tanti, non necessariamente atteggiamenti dichiaratamente resistenti o ipocritamente convinti, ma anche "culturali" non immediatamente percepibili (Unconscious bias).*

*Il "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani," a cura del Gruppo GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di Genere, risulta essere un efficace strumento operativo per agevolare la redazione del documento attraverso la presentazione dei requisiti richiesti dalla Commissione Europea, e illustrare come esso debba inserirsi nei Piani Strategici degli Atenei italiani in sinergia con altre azioni atte a conseguire il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere.*

**Antonella Polimeni**

*Rettrice Sapienza Università di Roma  
Coordinatrice della Commissione CRUI  
sulle Tematiche di Genere*



# Sommario

Presentazione

1. Introduzione
2. Cosa
3. Perché
4. Quando
5. Chi
6. Come
7. Allegati
8. Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere

# 1. Introduzione

# 1. Introduzione

Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, Jean Eric Paquet, Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un **Gender Equality Plan (GEP)** per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come **requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe**.

La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'**uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione**, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie. In tale prospettiva, la Commissione Europea ha fornito nel corso di questi ultimi mesi delle indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP, che sono descritte sinteticamente in questo vademecum e vanno declinate tenendo conto delle diversità normative, sociali e culturali che contraddistinguono sia gli Stati che compongono l'Unione Europea, sia le specifiche organizzazioni nelle quali tali indicazioni vanno applicate.

Obiettivo di questo documento è dunque fornire agli atenei italiani uno strumento operativo volto ad agevolare la stesura del GEP, illustrando i requisiti richiesti dalla Commissione Europea, fornendo alcuni strumenti utili per la sua realizzazione e chiarendo come il GEP si inserisca all'interno del ciclo di programmazione degli atenei italiani e si coordini con altri strumenti per il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere.

Le modalità di attuazione del GEP riportate in questo documento vanno intese come suggerimenti e non in termini prescrittivi. Infatti, come recenti studi confermano, i processi trasformativi per l'uguaglianza di genere debbono intercettare le **specificità dei contesti locali** e rispondere ad esse attraverso modalità appropriate, nel rispetto delle differenze e delle diversità che rendono unico ogni contesto. A tal fine, come sottolineato nel documento, è necessario che tali processi attivino **pratiche partecipative**, capaci da un lato di coinvolgere la governance dell'Ateneo, dall'altro di **valorizzare ricerche, competenze ed esperienze** condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality.

Il vademecum presenta la seguente struttura: la sezione **COSA** definisce la natura del GEP come documento strategico dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere; la sezione **PERCHÉ** definisce la richiesta del GEP come azione della Commissione Europea all'interno della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025; la sezione **QUANDO** riporta le informazioni relative alla tempistica per l'attuazione del GEP, anche in considerazione dei vincoli temporali per accedere alle richieste di finanziamento Horizon Europe; la sezione **CHI** specifica le caratteristiche della struttura dedicata al disegno e all'implementazione del GEP; la sezione **COME** definisce infine gli elementi ritenuti dalla Commissione Europea come costitutivi del GEP, le aree di intervento e alcune schede esempio per il disegno di un GEP, più specificamente:

- i contenuti indicativi di una scheda di azione;
- esempi di aree di intervento, obiettivi e azioni correlate;
- esempi di indicatori di monitoraggio (*key performance indicators*).

Infine al documento sono integrati quattro **allegati** che chiariscono le relazioni tra GEP e ciclo di programmazione di ateneo (Allegato 1), tra il GEP e il PAP (Allegato 2), definiscono gli interlocutori del processo partecipato (Allegato 3), forniscono degli esempi di schede azione del GEP (Allegato 4). Infine nell'Allegato 5 sono riportati Link e Documenti utili.

## 2.Cosa



## 2.Cosa

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.

Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca e delle istituzioni di educazione superiore, 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**.

Con riferimento alla realtà accademica italiana, si chiarisce che il GEP è un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstream, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo. Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo secondo le indicazioni fornite dall'allegato 1 e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP) già previsto dalla normativa italiana secondo le indicazioni fornite dall'allegato 2. Infine va redatto in continuità con il processo di bilancio di genere descritto dalle relative *linee guida della Commissione tematiche di genere della CRUI, CRUI (2019)*.

## 3. Perché



## 3. Perché

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- *porre fine alla violenza di genere*
- *combattere gli stereotipi sessisti*
- *colmare il divario di genere nel mercato del lavoro*
- *affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico*
- *conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali*

Nell'ambito delle linee di finanziamento previste da Horizon Europe è previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione. Fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

# 4.Quando

## 4. Quando

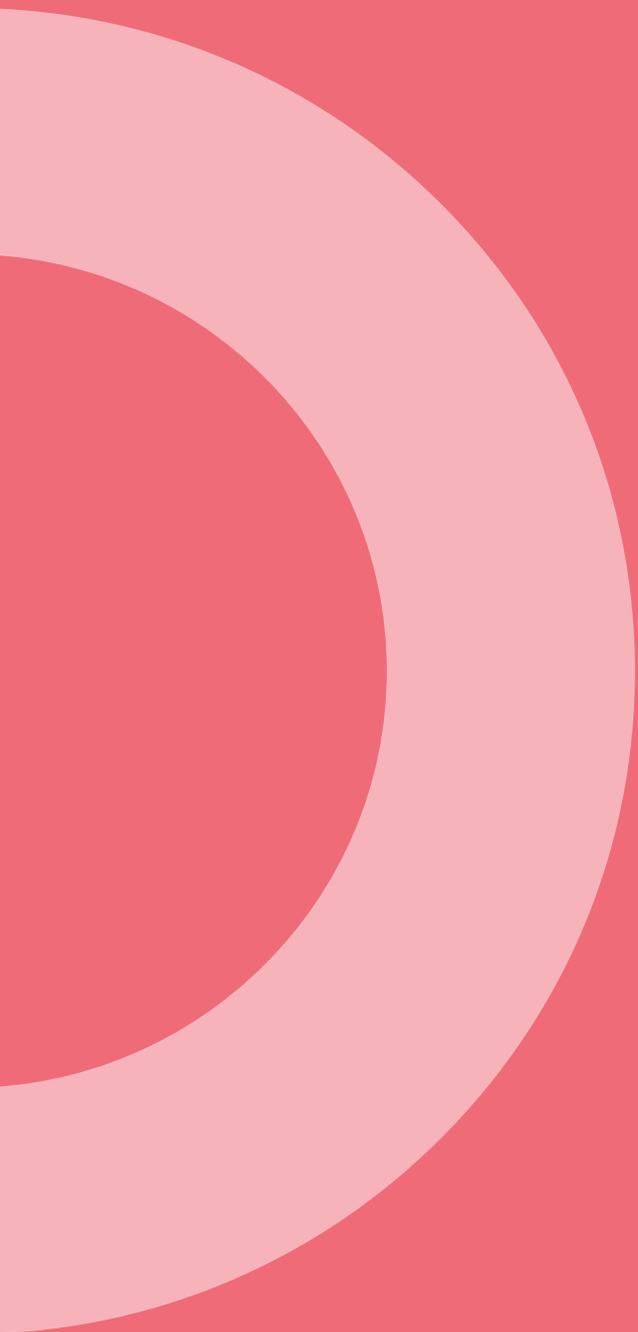
L'adozione di un Gender Equality Plan sarà un **requisito** richiesto dalla Commissione Europea agli enti di ricerca e alle istituzioni di istruzione superiore per la partecipazione a tutti i bandi **Horizon Europe con scadenza 2022**. Il GEP come criterio di ammissibilità non riguarda i bandi del primo anno di Horizon Europe a partire da quelli con scadenza 2021.

Per i bandi con scadenza nel 2022 e oltre, una volta sottomessa la proposta di progetto per il finanziamento a seguito di valutazioni, i partner del consorzio avranno tempo fino alla firma del Grant Agreement per confermare di avere un GEP in atto.

Si precisa che l'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione del progetto, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Si suggerisce che gli Atenei non ancora dotati di GEP inizino a predisporlo al più presto, e in ogni caso entro l'autunno 2021. A regime, il GEP va predisposto a valle dell'analisi di contesto in ottica di genere (come indicato ad esempio nelle già menzionate Linee guida CRUI sul Bilancio di Genere) con analogo cadenza, tipicamente triennale. Può essere aggiornato, per esempio annualmente, prendendo atto del processo di monitoraggio posto in essere.

# 5.Chi



## 5. Chi

Gli Atenei sono invitati a individuare una **struttura dedicata (GEP Team)** per la realizzazione del GEP

- che sia composta da più di una persona, con competenze specifiche sulle tematiche di genere (o adeguatamente formata)
- che lavori in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione
- alla quale siano destinate risorse adeguate
- supportata pubblicamente dagli organi di vertice dell'istituzione

A questo proposito, gli Atenei possono costituire una nuova struttura o valorizzare strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, chiarendo però quali risorse sono dedicate esplicitamente al disegno e all'implementazione del GEP.

Inoltre nel processo di redazione e attuazione del GEP è raccomandata la partecipazione di tutti gli stakeholder. Il coinvolgimento può variare a seconda del profilo degli/delle stakeholder, ma l'attivazione di un **processo partecipativo** per la stesura e l'attuazione del GEP è ritenuta rilevante per superare ostacoli e resistenze che possono presentarsi a tutti i livelli. In particolare, la Commissione europea richiede il coinvolgimento di: Rettore/Rettrice o del/la Dirigente dell'istituzione, Direttore/Direttrice Generale, presidi delle Scuole, Direttori/Direttrici dei Dipartimenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, componente studentesca, Ufficio risorse umane.

Con riferimento alla realtà italiana, si suggerisce che in ogni caso facciano parte del GEP team: Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Presidente del CUG, o loro delegati/e; almeno una persona in rappresentanza del gruppo di redazione del Bilancio di genere, ove presente. Nell'allegato 3 al vademecum è inoltre possibile trovare un elenco esemplificativo dei principali interlocutori istituzionali da coinvolgere nel processo partecipativo.

## 6.Come



## 6. Come

In fase di proposta di progetti per Horizon Europe la Commissione Europea richiede un'autodichiarazione in forma di questionario online che elenca i quattro requisiti GEP obbligatori relativi al processo nonché le cinque aree tematiche raccomandate. Il questionario dovrà essere compilato dal rappresentante autorizzato dell'entità giuridica (LEAR) dell'ateneo, in linea di principio, una sola volta per la durata del programma quadro.

Per i bandi 2021, sebbene il criterio di ammissibilità GEP non sia ancora stato applicato, i candidati sono comunque invitati dalla Commissione a compilare il questionario a fini informativi e di monitoraggio.

La Commissione Europea definisce i seguenti **4 requisiti** ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

### 1. il GEP deve essere un documento pubblico

- approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione;
- pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR)<sup>1</sup>
- condiviso in tutti ambiti istituzionali
- redatto in lingua italiana<sup>2</sup>

### 2. al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie

- le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza o a gruppi per l'uguaglianza di genere

### 3. il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati

- i dati devono essere disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico, amministrativo e bibliotecario; deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. Bilancio di Genere)
- questi dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP

<sup>1</sup> La Commissione non richiede che la pubblicazione dell'intero GEP sia pubblicamente disponibile sul sito web dell'istituzione. E' richiesta l'accessibilità sul sito web almeno di un documento firmato dal top management che attesti l'esistenza di un GEP che copra gli altri tre requisiti obbligatori.

<sup>2</sup> La Commissione di Genere CRUI invita all'uso di un linguaggio inclusivo nella redazione del documento, e suggerisce l'opportunità di una sua versione in lingua inglese.

#### 4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità

- in particolare, è richiesta la formazione di staff e decision makers sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
- le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli stakeholder.

La Commissione di genere CRUI segnala l'opportunità di chiedere l'accesso a fondi europei per consentire alle istituzioni universitarie di dotarsi delle risorse umane e finanziarie dedicate richieste.

La Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

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

Per ogni area, è opportuno definire più obiettivi declinati in più azioni. Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate (EIGE, 2016)<sup>3</sup>.

Con riferimento alla realtà italiana, la Commissione di genere CRUI suggerisce di seguito uno schema contenente elementi da includere per dettagliare le singole azioni. Si riportano alcune azioni e, nell'allegato 4, si includono alcune schede, tratte da GEP approvati o appositamente formulate per esemplificare alcune azioni.

Le misure volte alla realizzazione dell'uguaglianza di genere non possono essere isolate, ma devono integrare una strategia complessiva.

<sup>3</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-3>

L'adozione di generici obiettivi di uguaglianza di genere, o l'adozione di una strategia antidiscriminatoria che menzioni il genere nell'ambito di altri tipi di diversità non soddisfano, di per sé, i requisiti richiesti per il GEP. Ad esempio, non potrebbe essere considerato sufficiente il mero inserimento di un capitolo sul genere nell'ambito del Rapporto di sostenibilità, che pure molti Atenei redigono periodicamente.

È invece consigliabile predisporre il GEP focalizzando le aree di intervento, gli obiettivi e le singole misure nell'ambito specifico di una strategia di contrasto alla disuguaglianza di genere. Ciò non toglie che nell'ambito della propria autonomia gli Atenei possano scegliere di ampliare i riferimenti ad altre azioni e/o altri tipi di discriminazione (si discorre in dottrina di un Diversity Action Plan), purché risulti chiaramente la politica complessiva di genere dell'istituzione.

#### **Contenuti indicativi di una scheda d'azione GEP**

Lo schema individua il tipo di informazioni che si consiglia di specificare per ciascuna azione strategica prevista all'interno del GEP, **tenendo conto dei seguenti contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea** (e indicati nella tabella con un asterisco): area tematica, obiettivi, tipo di azione, target diretto, responsabili istituzionali e operativi, risorse umane e finanziarie, outcome previsto, timeline, indicatori di valutazione. Nell'allegato 4 sono riportati degli esempi di scheda relativi alle seguenti azioni:

- Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro (GEP-Università di Cagliari)
- Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere (GEP-Università di Cagliari)
- Borse di studio per corsi avanzati di formazione sulla cultura di genere (GEP-Università di Messina)
- Smart working (GEP-Università di Messina)
- Programma di mentoring trasformativo (Esempio elaborato dal GdL sulla base del progetto mentoring Athena realizzato dall'Università di Napoli Federico II su schema Scheda LeTSGEPs)
- Incentivare la progressione delle carriere femminili (Esempio elaborato dal GdL su schema scheda LeTSGEPs)
- Cofinanziamento delle chiamate dirette di studiose (Esempio elaborato dal GdL su schema scheda LeTSGEPs)
- Premi annuali per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca (GEP-Università di Cagliari)

<b>Area Tematica*</b>	Area-Chiave di Intervento (riferita ad almeno una delle 5 aree prioritarie indicate dalla Commissione Europea o alle loro ulteriori specificazioni)
<b>Obiettivi*</b>	Effetti Generali Perseguiti in termini di Cambiamento Sistemico (Devono essere SMART: Specific; Measurable; Attainable; Realistic; Time-Related)
<b>Azioni*</b>	Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato
<b>Sotto-Azioni</b>	Uno o più interventi puntuali da realizzare per attivare ciascuna azione prevista
<b>Target Diretto*</b>	Principali Destinatari/e-Beneficiari/e della misura prevista (interni alla popolazione accademica)
<b>Target Indiretto</b>	Destinatari/e-Referenti/e Secondari della misura prevista (anche esterni alla popolazione accademica)
<b>Responsabili Istituzionali*</b>	Figure/Ruoli apicali nell'organigramma d'Ateneo cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
<b>Responsabili operativi*</b>	Soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività (non necessariamente coincidenti)
<b>Risorse Umane*</b>	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
<b>Risorse Logistiche</b>	Risorse materiali necessarie per l'attuazione di ciascuna misura (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)
<b>Risorse Finanziarie*</b>	Fondi destinati all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura (entità, fonti di finanziamento, voci di spesa)
<b>Output</b>	Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura enunciata
<b>Outcome*</b>	Risultati misurabili delle politiche adottate come ratio di ciascuna misura, sulla base dei nodi critici identificati come target persistenti di disuguaglianza da contrastare
<b>Timeline*</b>	Periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati (determinazione di una deadline puntuale, con possibilità di articolazione in scansioni intermedie in itinere)
<b>Indicatori di Valutazione*</b>	Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati
<b>Procedura di Valutazione</b>	Modalità operative per determinare se l'obiettivo sia stato raggiunto (es. audit interno e/o esterno)
<b>Priorità Attribuita</b>	Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione (es. una scala qualitativa da "molto alta" a "molto bassa")

4 A titolo di esempio, si vedano le es. schede-azioni del GEP approvato dall'Università di Cagliari nell'ambito del progetto Horizon 2020 SUPERA Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia, Figg. 1 e 2.

5 A titolo di esempio, si vedano le schede azioni del GEP adottato dall'Università di Messina nell'ambito del progetto Horizon 2020 LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia, Figg. 3 e 4.

N.B. Nella rappresentazione grafica del GEP, potrebbero essere previsti colori differenti per classificare ciascuna azione in base alla tipologia di intervento: es. *Regolamenti e Processi di Valutazione* (Procedure e Politiche); *Formazione e Guida*; *Comunicazione e Informazione*. Si tratta di tipologie che attengono alla sostanza operativa dell'azione e sono trasversali a tutte le aree-chiave<sup>4</sup>. In alternativa, si suggerisce di inserire nel modello di scheda-tipo un'ulteriore indicazione relativa al campo d'azione associato a ciascuna misura proposta, che ne costituirebbe anche la ratio operativa<sup>5</sup>.

## Esempi di aree/ obiettivi/azioni

Aree	Obiettivi	Misure/Azioni (eventuali sottoazioni)
<b>Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa</li> <li>• Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare</li> <li>• Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali</li> <li>• Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici</li> <li>• Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo</li> <li>• Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere</li> <li>• Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituzione della delega per la parità di genere, Istituzione di un Osservatorio di genere, Redazione di un Bilancio di Genere, Formazione a PTA, docenti e studenti/esse per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere</li> <li>• Creazione di asili nido e/o di spazi kids-friendly</li> <li>• Stipula di convenzioni con centri estivi</li> <li>• Servizi/Bonus baby sitting</li> <li>• Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly</li> <li>• Teaching-free period al rientro dal congedo per paternità o maternità</li> <li>• Finanziamenti per mobilità di ricercatori/ricercatrici con famiglia</li> <li>• Misure relative a congedi parentali</li> <li>• Adozione della procedura per le carriere alias</li> <li>• Incentivi per eventi in ottica inclusiva</li> <li>• Azioni di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi</li> <li>• Adozione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio</li> </ul>

Aree	Obiettivi	Misure/Azioni (eventuali sottoazioni)
<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento della presenza femminile nei processi decisionali</li> <li>• Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso</li> <li>• Modifica a livello statutario/Regolamentare volta al raggiungimento dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali dell'Ateneo;</li> <li>• attività di supporto alle candidature femminili negli organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote</li> </ul>
<b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico</li> <li>• Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera</li> <li>• Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca</li> <li>• Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari</li> <li>• Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanziamenti a ricercatrici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze etc.</li> <li>• Definizione di procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera</li> <li>• Programmi di mentoring a supporto della progressione di carriera</li> <li>• Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere</li> <li>• Riduzione delle tasse universitarie per le studentesse STEM</li> <li>• Riduzione delle tasse universitarie per gli studenti/studentesse nei corsi in cui risultano sotto-rappresentati/e</li> </ul>
<b>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici</li> <li>• Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca</li> <li>• Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione linee guida di Ateneo per la creazione di panels equilibrati</li> <li>• Workshop focalizzati sulle soft skills</li> <li>• Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere</li> <li>• Istituzione di Corsi di studio, Master e Corsi di specializzazione sui temi di genere</li> <li>• Inserimento del genere come tema trasversale nei programmi di insegnamento</li> <li>• Formazione specifica sull'integrazione della dimensione di genere</li> <li>• Misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, attività di fundraising per la creazione di Assegni di ricerca e borse post doc di ricerca sui gender studies</li> </ul>

Aree	Obiettivi	Misure/Azioni (eventuali sottoazioni)
<b>Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale</li> <li>• Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie sessuali</li> <li>• Nomina di un/a consigliere/a di fiducia</li> <li>• Adozione di linee guida per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere. Adozione delle linee guida in tutti i documenti istituzionali</li> <li>• Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere</li> </ul>

### Esempi di indicatori di monitoraggio

Tutti gli indicatori suggeriti riportati di seguito sono potenziali KPI (*key performance indicators*) da monitorare durante l'implementazione del GEP. Essi sono quindi soggetti a modifiche e adattamenti man mano che il piano avanza nella sua fase operativa, in modo da garantire loro una flessibilità sufficiente a soddisfare le specifiche esigenze di ciascun ateneo, in relazione alle sue dimensioni, contesto territoriale, quadro normativo in evoluzione. In alcuni casi, è opportuno discutere se indicare delle soglie quantitative precise da raggiungere entro un tempo definito (ad esempio il consueto triennio di validità del GEP), oppure assumere che una tendenza migliorativa rispetto al dato di partenza, da quantificare ex-post, possa comunque considerarsi un risultato positivo nel quadro valutativo espresso dagli indicatori.

### Esempi di Indicatori di Monitoraggio in fase di implementazione del Gender Equality Plan (KPI)

Area Monitoraggio	Rimuovere le barriere al reclutamento, al mantenimento e all'avanzamento di carriera delle ricercatrici	Esempi
PKI1	Numero (Quota?) di donne presenti nel corpo docente/di ricerca e nel corpo studentesco per ambito disciplinare/scientifico	Incremento del 3-7% nei settori con una rappresentanza femminile attuale inferiore al 30%
KPI2	Numero (Quota?) di professori ordinari di genere femminile per ambito disciplinare/scientifico	Incremento del 3-7% rispetto ai valori di partenza.

## Esempi di Indicatori di Monitoraggio in fase di implementazione del Gender Equality Plan (KPI)

<b>KPI3</b>	Numero (Quota?) di principal investigators (responsabili scientifiche di progetti di ricerca) di genere femminile per ambito disciplinare/scientifico	Incremento del 3-7% rispetto ai valori di partenza.
<b>KPI4</b>	Rapporto uomini/donne coinvolti nei progetti di ricerca (dal 2018 in poi)	Soglia di rappresentanza femminile di almeno il 40% entro la scadenza del GEP.
<b>KPI5</b>	Numero (Quota?) di donne presenti nelle commissioni valutatrici di selezione e progressione di carriera	Almeno il 40% di rappresentanza femminile entro la scadenza del GEP.
<b>KPI6</b>	Budget destinato a ricercatrici di genere femminile nei progetti di ricerca	Riduzione del 4-6% del gap rispetto al budget destinato ai ricercatori di genere maschile (rispetto ai valori di partenza)
<b>KPI7</b>	Numero di donne titolari di fellowships promosse da gruppi scientifici internazionali	Incremento del 2-6% del numero delle donne beneficiarie (rispetto ai valori di partenza)

## Area Monitoraggio

## Contrastare gli squilibri di genere nei processi decisionali

<b>KPI8</b>	Rappresentanza istituzionale nei GEP Team	Incremento della partecipazione bilanciata tra uomini e donne (per ciascun anno di operatività del GEP)
<b>KPI9</b>	Numero di eventi di sensibilizzazione e formazione organizzati sulle tematiche di Gender Equality	Almeno 4 per annualità del GEP.
<b>KPI10</b>	Numero di donne in posizione apicale (senior) (Specificare in quali contesti: es. Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direzione Dipartimenti/Scuole, etc.)	Incremento del 3-7% o raggiungimento di una soglia di almeno il 40% di rappresentanza femminile rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP (definire la deadline)
<b>KPI11</b>	Numero di donne in posizioni dirigenziali (top management positions)	Raggiungimento di una soglia di almeno il 40% di rappresentanza femminile rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP (definire la deadline)

## Esempi di Indicatori di Monitoraggio in fase di implementazione del Gender Equality Plan (KPI)

Area Monitoraggio	Rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca	
<b>KPI12</b>	Rappresentanza femminile nei gruppi di ricerca:	Incremento del 8-12% del numero di donne presenti nei gruppi di ricerca (rispetto ai valori di partenza, se la rappresentanza femminile attuale è inferiore al 40%), entro la scadenza del GEP (definire la deadline)
<b>KPI13</b>	Numero di progetti di ricerca finanziati su temi di genere	Incremento del 4-8% dei progetti di ricerca finanziati su temi di genere (rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP (definire la deadline)
<b>KPI14</b>	Numero di articoli/pubblicazioni su temi di genere	Raggiungimento di una soglia del 6-10% del numero complessivo di articoli pubblicati (rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP (definire la deadline)
<b>KPI15</b>	Quota (o entità) di finanziamento dedicata espressamente a progetti di ricerca su temi di genere	Incremento del 3-7% nei fondi destinati a progetti su temi di genere (rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP (definire la deadline)
<b>KPI11</b>	Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere	Almeno 4 campagne sui temi del linguaggio gender-sensitive o dei bias di genere nei percorsi di carriera entro la scadenza del GEP (definire la deadline)
<b>KPI16</b>	Presenza di servizi di elaborazione e gestione di dati disaggregati per genere e/o gender sensitive (gender information management systems) creati ad hoc o ridefiniti	Almeno 1 azione di istituzione/consolidamento di questi servizi (es. focal point entro la Direzione Informatica) entro la scadenza del GEP (definire la deadline)

# 7. Allegati



## 7. Allegati

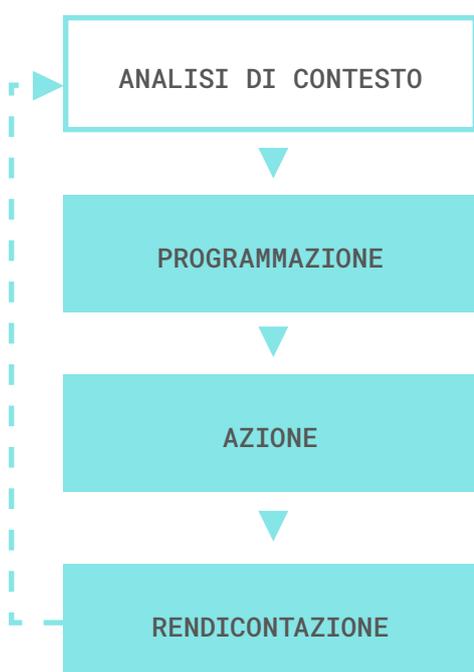
### Allegato 1

#### GEP e ciclo di programmazione di ateneo

Il GEP si inserisce all'interno del ciclo della prospettiva di genere nel governo di Ateneo già evidenziata all'interno delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani (Fig.3.1 pagina 64). Il GEP beneficia, per la sua stesura, dell'analisi di contesto contenuta nel bilancio di genere, laddove l'università abbia redatto il bilancio di genere in coerenza con le Linee Guida, oppure, laddove il bilancio di genere non fosse ancora stato redatto, svolta seguendo le indicazioni sul sistema di indicatori per un'analisi di contesto in una prospettiva di genere presenti nelle Linee Guida CRUI. Oltre all'analisi generale del contesto in una prospettiva di genere, il GEP farà riferimento a un sistema di indicatori specifici per ogni azione per consentire il monitoraggio e la valutazione delle azioni stesse.

Nella Figura 1 si descrivono le fasi di integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo mentre nella Figura 2 si descrive l'insieme della documentazione da produrre. Come il PAP, il GEP si pone in un'ottica programmatica e richiede il suo inserimento a regime all'interno del Piano Strategico (Figura 2). Le azioni in esso previste saranno poste in relazione con il Bilancio di Genere nella fase previsionale e in quella di rendicontazione.

Fig.1 Le fasi di integrazione della prospettiva di genere nel governo di Ateneo



*In modo prioritario rispetto al processo decisionale è necessario individuare il contesto economico/sociale in cui opera l'Ateneo, gli stakeholder primari e secondari su cui si riflette l'attività svolta e i bisogni (espresi o latenti) degli/delle stakeholder di riferimento che l'Ateneo intende soddisfare. A questo scopo si utilizza il sistema di indicatori sulla composizione della popolazione studentesca, del personale bibliotecario e tecnico-amministrativo, e del personale docente e ricercatore [Linee Guida CRUI sul BdG, 2019; European Commission, 2019] e si misurano le dimensioni di benessere riferite all'Ateneo con attenzione alle disuguaglianze di genere [Conferenza Nazionale Organismi di Parità Università Italiane, 2018].*

*Tenuto conto del contesto economico/sociale e ambientale in cui opera l'Ateneo, e delle disuguaglianze di genere esistenti vengono definite le azioni da svolgere, attribuite le responsabilità e individuate le risorse da dedicare per soddisfare i bisogni (espresi o latenti) degli/delle stakeholder di riferimento e perseguire uno sviluppo sostenibile.*

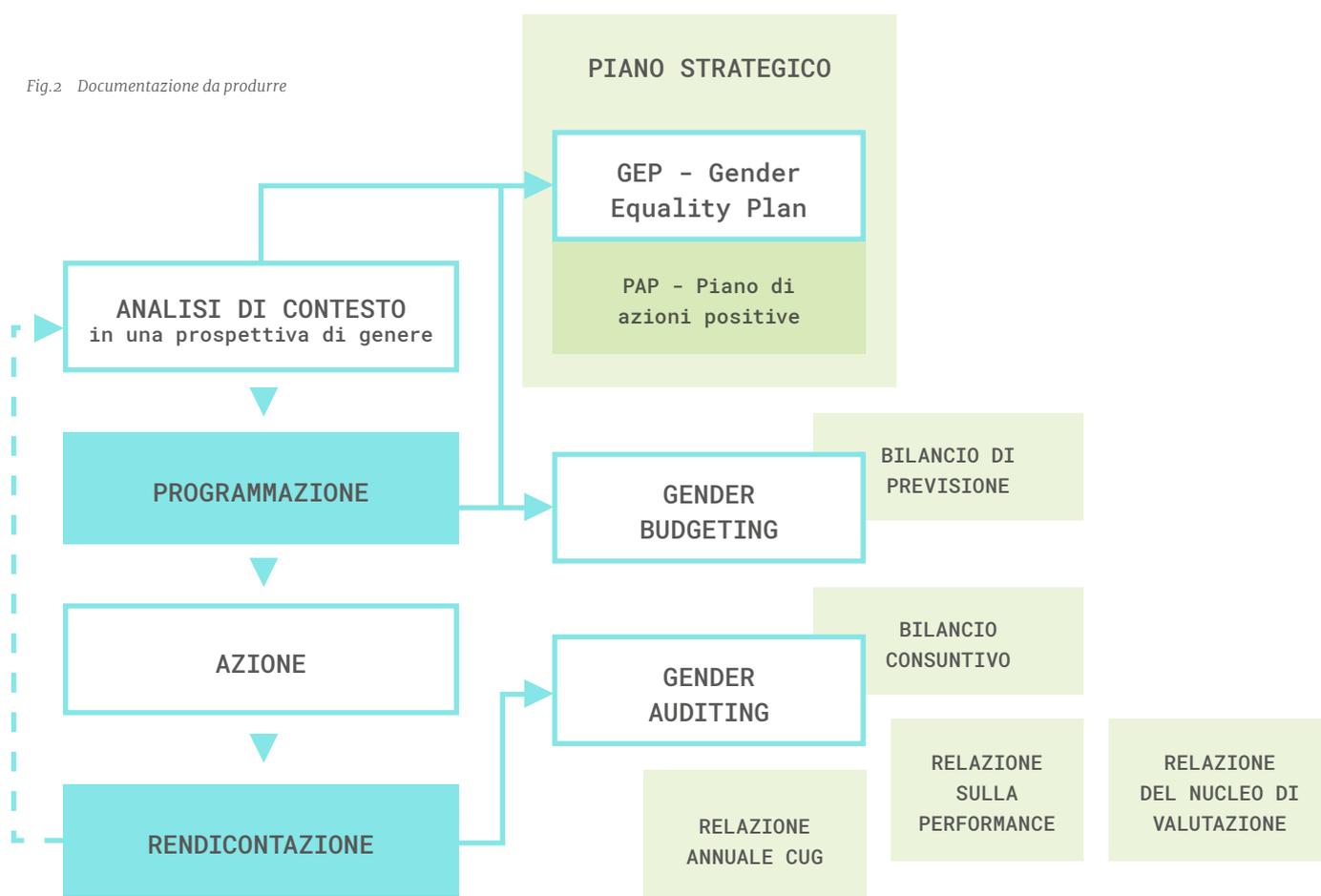
*L'Ateneo svolgere le proprie azioni (didattica, ricerca, terza missione) e l'attività amministrativa necessaria per la realizzazione degli obiettivi in un'ottica di sviluppo sostenibile e di eguaglianza di genere.*

*Dopo lo svolgimento dell'attività l'Ateneo deve valutare e rendere conto in ordine ai risultati e agli impianti (economici/sociali/ambientali) che l'attività ha prodotto sul contesto di riferimento utilizzando un sistema di indicatori specifico per ogni azione volto a consentire analisi di impatto di genere e a misurare l'impatto in termini di gender sul contesto.*

## Documentazione da produrre

1. Analisi di contesto in una prospettiva di genere (ad.es dal BdG)
2. Piano strategico (tre anni entro 30/06/n) in cui è integrato il PAP e il Gender Equality Plan
3. Bilancio di previsione (annuale, scadenza 31/12/n)
4. Gender Budgeting: BdG - Bilancio di genere in fase di programmazione
5. Bilancio consuntivo anno n (entro 30/04/n+1)
6. Gender Auditing: BdG - Bilancio di genere in fase di rendicontazione
7. Relazione sulla performance (entro 30/06/n) in cui sono integrati i dati che emergono dal bilancio di genere
8. Relazione annuale CUG (entro il 30/03/n)
9. Relazione del Nucleo di Valutazione in cui si tiene conto della Gender Budget Analysis dei risultati delle azioni poste in essere per la realizzazione dell'eguaglianza di genere

Fig.2 Documentazione da produrre



**Allegato 2****Relazione fra Gender Equality Plan (GEP) e Piano Azioni Positive (PAP)**I Riferimenti  
normativi

**PAP** • L'art. 48 del d.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) dispone che “le amministrazioni dello Stato [...], sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del d.lgs. n. 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito, inoltre, il Comitato Unico di Garanzia, e la consigliera o il consigliere di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azione tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, [...], favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”.

Altri riferimenti normativi al PAP sono contenuti nella Legge 183 4/11/2010, art.21 e nella Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

**GEP** • Il Gender Equality Plan vede il suo riferimento normativo all'interno delle raccomandazioni della Commissione UE (Research Innovation), dettate per l'attribuzione dei fondi Horizon Europe. (*vedi Allegato 5 Link e Documenti Utili*).

## Contenuti

**PAP** • Il PAP ha come obiettivo assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro (D.lgs. n. 198 del 2006, art.48) e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione (L.183 4/11/2010, art.21). Nell'ambito della Direttiva 2/2019 si considerano, fra le azioni che possono essere contenute nel PAP, azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

In tale prospettiva, spesso il PAP non si limita a programmare esclusivamente politiche di genere, ma prende in considerazione anche altri

tipi di discriminazione (si pensi al mobbing). Questo aspetto potrebbe rivelarsi problematico, alla luce delle chiare indicazioni offerte dalla Commissione (“a broader diversity or anti-discrimination strategy and/or plan addressing gender among other issues, should not automatically equal to having a gender equality plan”, EIGE, 2016, p. 4).

**GEP** • In base alle indicazioni della Commissione Europea il GEP deve prevedere 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

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

Nel GEP si pone particolare attenzione alla raccolta dei dati e al monitoraggio delle azioni nonché alla sensibilizzazione e formazione del personale e dei decision makers sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere inconsci. Il GEP contiene misure specifiche (Gender equality action plan), come l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, che potrebbero non essere contemplate nei PAP (poiché non hanno come obiettivo primario il benessere lavorativo).

È però possibile che alcune (o anche tutte) le azioni positive programmate nel GEP possano coincidere con quelle programmate nel PAP.

Tuttavia i due documenti assumono un contenuto parzialmente diverso: si suggerisce, allo stato attuale, l'adozione di due piani distinti, pur auspicandone il massimo coordinamento.

Chi

**PAP** • La normativa vigente chiarisce che il PAP, sentito il CUG, debba essere approvato dagli organi di vertice dell'Ateneo. Il CUG, nella relazione annuale, è tenuto, in una sezione specifica, a indicarne lo stato di attuazione e/o a segnalare eventuali inadempienze.

**GEP** • In base a quanto indicato dalla Commissione Europea, gli Atenei sono invitati a individuare una struttura dedicata per la realizzazione del

GEP, che lavori in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione alla quale devono essere destinate risorse adeguate e garantito il supporto degli organi di vertice dell'istituzione che devono approvarlo e firmarlo. Il Gear Tool, indicato fra le linee guida di riferimento per disegno e implementazione del GEP in università e enti di ricerca, sottolinea l'importanza del coinvolgimento di tutti gli stakeholders in un percorso partecipato.

Sanzioni /  
Conseguenze non  
implementazione

**PAP** • La mancata adozione del suddetto Piano triennale, comporta il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette (D.lgs. n. 198 del 2006, art.48).

**GEP** • La mancata adozione del GEP entro la firma del Grant Agreement comporta il mancato accesso ai fondi Horizon Europe.

Inserimento nella  
programmazione  
di Ateneo

**PAP** • Entra come allegato nel Piano della performance. Le sue azioni dovrebbero essere analizzate nel bilancio di genere. La sua attuazione viene monitorata dal CUG nella relazione annuale. È importante la sua approvazione nel Piano Strategico di Ateneo.

**GEP** • È richiesta la sua approvazione da parte degli Organi e dichiarazione della sua adozione prima della firma del Grant Agreement. È importante la sua approvazione nel Piano Strategico di Ateneo. Le sue azioni dovrebbero essere analizzate nel bilancio di genere. Si consiglia un raccordo fra PAP e GEP nella fase programmatoria dell'ente.

Note conclusive

In EC (2021) Horizon Europe Work Programme 2021-2022 13. General Annexes (European Commission Decision C(2021)1940 of 31 March 2021) si afferma che se i requisiti obbligatori sono già soddisfatti da altro documento strategico di Ateneo (come per esempio Piano di Inclusione, per la diversity o Piano di Sviluppo), tale documento può considerarsi equivalente al GEP. Tuttavia, in ragione della non completa sovrapposizione fra i contenuti di GEP e PAP, dell'enfasi posta nel GEP verso raccolta dati e il monitoraggio delle azioni e sulla formazione su uguaglianza di genere e stereotipi prevista per il personale e i decision makers, e in merito al coinvolgimento di tutti gli stakeholders in un processo partecipato si

ritiene che il GEP debba essere redatto e inserito nella documentazione prodotta dall'Ateneo in una prospettiva di genere.

Si consiglia un raccordo fra PAP e GEP nella fase programmatica dell'ente, l'inserimento di entrambe nel Piano Strategico dell'ente, attenzione al monitoraggio delle azioni e inserimento dell'analisi delle azioni previste all'interno del Bilancio di genere sia in una fase programmatica che in una fase di rendicontazione.

### Allegato 3

#### **Interlocutori del processo partecipato di definizione del Gender Equality Plan:**

Livello Politico

Coinvolgimento di:

- Rettore/trice
- Presidio politico Risorse Umane / Personale
- Presidio politico Ricerca
- Presidio politico Didattica
- Presidio politico Studenti/esse
- Presidio politico Terza missione / Comunicazione / Iniziative culturali
- Presidio politico Edilizia
- Funzione/presidio Pari opportunità (o Uguaglianza di genere)
- Funzione/presidio Benessere lavorativo
- Funzione/presidio Inclusione (o Disabilità o Tutela lavorativa)
- Funzione/presidio Orientamento in entrata/in uscita
- Funzione/presidio Formazione del personale (rivolta a personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo)
- Funzione/presidio Bilancio
- Funzione/presidio Bilancio di Genere
- Organi di Governo: Senato e Consiglio d'Amministrazione (per tutte le eventuali modifiche regolamentari)
- Direttori/trici di Struttura (Dipartimenti, Centri interdipartimentali, eventuali Scuole e Facoltà)

Livello  
dirigenziale / Aree  
Amministrazione  
Generale

Coinvolgimento di:

- Direttore/trice Generale
- Presidio amministrativo-gestionale Risorse Umane / Personale
- Presidio amministrativo-gestionale Ricerca

- Presidio amministrativo-gestionale Didattica / Formazione
- Presidio amministrativo-gestionale Studenti e Studentesse
- Presidio amministrativo-gestionale Terza Missione / Comunicazione / Iniziative culturali
- Presidio amministrativo-gestionale Affari Generali
- Presidio amministrativo-gestionale Edilizia
- Presidio amministrativo-gestionale Bilancio
- Presidio amministrativo-gestionale Programmazione e Supporto alla Valutazione

Comitati, figure e organi interni all'Ateneo

Coinvolgimento di:

- Comitato Unico di Garanzia
- Consiglio studentesco
- Consigliere/a di fiducia
- Comitato etico
- Garante per gli/le studenti/esse
- Garante di ricercatori/trici
- Nucleo di valutazione
- Presidio di qualità
- Consulta del Personale tecnico-amministrativo
- Tavolo sindacale

## Allegato 4

## Scheda esempio 1. Azione: Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro (GEP-Università di Cagliari)

Regolamenti e processi																
Obiettivo																
<b>Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari</b>																
<b>5 Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro</b>																
<b>Sottoazioni</b>	1. Estensione servizio "Spazio baby – Ludoteca" 2. Monitoraggio/riadattamento servizio "Spazio baby – Ludoteca" 3. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche															
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti/esse con responsabilità familiari; <i>visiting researcher</i> e relatori/trici ospiti con responsabilità familiari															
<b>Target indiretto</b>	Loro famiglie e colleghi/e															
<b>Responsabili</b>	CUG, Direzione investimenti, manutenzione immobili e impianti, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali															
<b>Output</b>	1. Estensione/riorganizzazione servizio 2. Convenzioni 3. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso															
<b>Outcome</b>	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro															
<b>Timing</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	2020	2021	2022	2023	2024	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
2020	2021	2022	2023	2024												
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
<b>KPI SUPERA</b>	6 7 8															

## Scheda esempio 2. Azione: Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere (GEP-Università di Cagliari)

### Formazione e guida

Obiettivo

### Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

#### **3** Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale

<b>Sottoazioni</b>	1. Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti superiori 2. Presentazioni con testimonial 3. Costruzione di accordi con la RAS per l'organizzazione dell'evento <i>Summer School</i> o <i>Open week</i> lauree STEM										
<b>Target diretto</b>	Studenti/esse degli Istituti superiori										
<b>Target indiretto</b>	Insegnanti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli Istituti superiori, società										
<b>Responsabili</b>	SUPERA, CUG, Direzione per la didattica e l'orientamento, Ufficio scolastico regionale										
<b>Output</b>	1. Progetti tra UNICA – Dipartimenti e Istituti superiori 2. <i>Summer school</i> o <i>Open week</i> lauree STEM 3. Materiale informativo										
<b>Outcome</b>	Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari										
<b>Timing</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	2020	2021	2022	2023	2024	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2020	2021	2022	2023	2024							
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
<b>KPI SUPERA</b>	6										

### Scheda esempio 3. Azione: Borse di studio per corsi di formazione sulla cultura di genere (LeTSGEPs, Università di Messina)

Azione 2	Borse di studio per corsi avanzati di formazione sulla cultura di genere		
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	Dedicare risorse finanziarie specifiche a studenti/studentesse e ricercatori/ricercatrici che studiano e fanno progredire le conoscenze sull'uguaglianza di genere		
<b>Area (e) di impatto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/></li> <li>Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/></li> <li>Altro, specificare:</li> </ol>		
<b>Campi d'azione</b> (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input checked="" type="checkbox"/> <b>Raccolta dati</b> <input checked="" type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input checked="" type="checkbox"/> <b>Formazione di genere (e diversità)</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Progressione e sviluppo della carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Reclutamento</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Promozione</b> <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere</li> <li><input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere</li> <li><input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere</li> </ul>	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ricerca</li> <li><input type="checkbox"/> Insegnamento</li> <li><input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno</li> </ul> <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili</li> <li><input type="checkbox"/> Doppia carriera</li> <li><input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare</li> <li><input type="checkbox"/> Altro (prego specificare)</li> </ul> <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
<b>Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione</b>	Ostacoli alla progressione della carriera accademica in alcune discipline come l'ingegneria e la medicina; 3) nelle discipline delle scienze dell'educazione (M), dell'ingegneria (F) e dell'informatica (F) si registrano significative lacune già dall'immatricolazione ai corsi di laurea.		
<b>Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza</b>	Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera: destinare risorse finanziarie per migliorare la consapevolezza di genere.		
<b>Destinatari a cui rivolgersi con questa azione</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Studenti/ Studentesse</b>	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente	<input type="checkbox"/> Amministrazione
<b>Attori coinvolti per l'implementazione</b>	<input type="checkbox"/> LeTSGEPs core team <input checked="" type="checkbox"/> <b>LeTSGEPs gruppo di lavoro</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Amministrazione</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Management</b>		

Azione 2	Borse di studio per corsi avanzati di formazione sulla cultura di genere		
<b>Responsabile dell'implementazione</b>	CUG; Dipartimenti		
<b>L'importanza dell'azione per la tua istituzione</b>	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> <b>Alta</b>	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
<b>Potenziali fattori di successo per questa azione</b>	Framework legale, supporto del top management.		
<b>Periodo di attuazione previsto</b>	Mese / anno di inizio 06/2021	Mese / anno di fine 05/2024	
<b>Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)</b>	€ 5.000 per anno		
<b>Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)</b>	Borse di studio		
<b>Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)</b>	Maggiore consapevolezza della questione di genere		
<b>Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.)</b>	Vedi allegato 2		

### Scheda esempio 4. Azione: Smart working (LeTSGEPs, Università di Messina)

Azione 11	Smart Working		
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	Migliorare le opportunità di scelta di lavoro flessibile e a distanza		
<b>Area (e) di impatto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aumento della partecipazione delle donne alla ricerca e all'innovazione e miglioramento delle loro prospettive di carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Equilibrio di genere negli organi decisionali <input type="checkbox"/></li> <li>Dimensione di genere nel contenuto della ricerca <input type="checkbox"/></li> <li>Altro, specificare:</li> </ol>		
<b>Campi d'azione</b> (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input type="checkbox"/> Sensibilizzazione <input type="checkbox"/> Formazione di genere (e diversità) <input type="checkbox"/> Progressione e sviluppo della carriera <input type="checkbox"/> Reclutamento <input type="checkbox"/> Promozione <input type="checkbox"/> Ritenzione <input type="checkbox"/> Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input type="checkbox"/> Ricerca <input type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input checked="" type="checkbox"/> <b>Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Condizioni di lavoro flessibili</b> <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input checked="" type="checkbox"/> <b>Cura e lavoro familiare</b> <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
<b>Siti istituzionali chiave di disuguaglianza da affrontare con questa azione</b>	Quest'area è finalizzata a risolvere tutti quei problemi che impediscono la conciliazione delle vite per la famiglia e il lavoro.		
<b>Obiettivi istituzionali specifici di azione basati su siti chiave di disuguaglianza</b>	Politiche di conciliazione vita-lavoro: supportare i dipendenti nella gestione del loro tempo e del loro benessere.		
<b>Destinatari a cui rivolgersi con questa azione</b>	<input type="checkbox"/> Studenti/ Studentesse	<input type="checkbox"/> Personale di ricerca e docente	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Amministrazione</b>
<b>Attori coinvolti per l'implementazione</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>LeTSGEPs core team</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>LeTSGEPs gruppo di lavoro</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Amministrazione</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Management</b>		

Azione 11	Smart Working		
<b>Responsabile dell'implementazione</b>	Direttore generale; Rettore; Senato accademico; Consiglio di Amministrazione		
<b>L'importanza dell'azione per la tua istituzione</b>	<input type="checkbox"/> Molto alta <input checked="" type="checkbox"/> <b>Alta</b>	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
<b>Potenziati fattori di successo per questa azione</b>	Comunicazione e coinvolgimento dipendenti.		
<b>Periodo di attuazione previsto</b>	Mese / anno di inizio 06/2021	Mese / anno di fine 05/2024	
<b>Risorse necessarie per l'implementazione (personale, attrezzature)</b>	ICT		
<b>Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)</b>	Percentuale di lavoratori agili > 60%		
<b>Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)</b>	Benessere organizzativo		
<b>Procedura di valutazione (come determinare se l'obiettivo è stato raggiunto.)</b>	Vedi allegato 2		

6 Esempio elaborato dal gruppo di lavoro sulla base del progetto mentoring Athena realizzato dall'Università di Napoli Federico II su schema Scheda LeTSGEPs.

### Scheda esempio 5. Azione: mentoring trasformativo<sup>6</sup>.

Azione #	Mentoring trasformativo		
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	Programma a supporto delle carriere e per una trasformazione della cultura dell'accademia (maggiori informazioni sul programma di mentoring trasformativo sono disponibili all'indirizzo <a href="http://www.og.unina.it/aree-di-ricerca/carriere-scientifiche/">http://www.og.unina.it/aree-di-ricerca/carriere-scientifiche/</a> )		
<b>Area (e) di impatto</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b> <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/></li> <li><b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/></li> <li><b>Benessere</b> <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Altro Specificare <input type="checkbox"/></li> </ol>		
<b>Campi d'azione</b> (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input type="checkbox"/> Capire l'organizzazione <input type="checkbox"/> Raccolta dati <input checked="" type="checkbox"/> <b>Sensibilizzazione</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Formazione di genere (e diversità)</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Progressione e sviluppo della carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Reclutamento</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Promozione</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Ritenzione</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere</b> <input type="checkbox"/> Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali <input type="checkbox"/> Governance istituzionale <input type="checkbox"/> Politiche per l'uguaglianza di genere <input type="checkbox"/> Monitoraggio di genere <input type="checkbox"/> Organi decisionali equilibrati in termini di genere	<input type="checkbox"/> Integrazione degli aspetti di genere in <input checked="" type="checkbox"/> Ricerca <input checked="" type="checkbox"/> Insegnamento <input type="checkbox"/> Domande di finanziamento interno <input type="checkbox"/> Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata <input type="checkbox"/> Condizioni di lavoro flessibili <input type="checkbox"/> Doppia carriera <input type="checkbox"/> Cura e lavoro familiare <input type="checkbox"/> Altro (prego specificare) <input type="checkbox"/> Gender Budgeting, specificare: <input type="checkbox"/> Altri campi, specificare:	
<b>Criticità oggetto dell'azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ostacoli all'accesso e alla progressione nella carriera accademica</li> <li>• Necessità di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca</li> </ul>		
<b>A chi è destinata l'azione</b>	<input type="checkbox"/> Studenti / Studentesse	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Personale di ricerca e docente (In particolare: RTDA-Assegnista di ricerca)</b>
<b>Coinvolgimento nell'implementazione (Esempi)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>CUG</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Mentoring Team</b> <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti/Studentesse <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> <b>X Direzioni: Ricerca, Formazione</b>	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input type="checkbox"/> Conferenza Direttori/Direttrici Dipartimento <input checked="" type="checkbox"/> <b>Referenti Pari Opportunità Dipartimentali</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Delegato/Delegata Pari Opportunità</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Delegato/Delegata alla Ricerca</b> <input type="checkbox"/> Ufficio Statistico/Elaborazione dati	

Azione #	Mentoring trasformativo		
<b>Responsabile dell'implementazione</b>	[da definire all'interno dell'Ente] Es.: Direzione Risorse Umane(Ufficio Formazione)/CUG/Delegato/Delegata Pari Opportunità		
<b>L'importanza dell'azione per la tua istituzione</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Molto alta</b> <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
<b>Potenziali fattori di successo per questa azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico;</li> <li>• Riduzione delle asimmetrie di genere nella progressione di carriera;</li> <li>• Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca;</li> <li>• Costruzione di un network per la valorizzazione della dimensione di genere nell'università e nella ricerca</li> </ul>		
<b>Periodo di attuazione previsto</b>	Mese / anno di inizio 06/2022	Mese / anno di fine 05/2024	
<b>Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione</b>	2022 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)	2023 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)	2024 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)
<b>Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)</b>	Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella ricerca e nell'accademia		
<b>Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)</b>	Riduzione dei valori del Glass door index (GDI) <sup>7</sup> di Ateneo		
<b>Targets</b>	2022	2023	2024
<b>Glass Door Index</b>	0	-[1%-2%]	-[2%-5%]

7 Il GDI è il rapporto fra la percentuale di donne sul personale ricercatore a tempo determinato (titolari di assegni di ricerca, RTDa, RTDb) e la percentuale di donne in posizione nella fase di reclutamento (RTDb). Un valore uguale a 1 indica uguaglianza di genere nel reclutamento accademico (Picardi, 2019).

### Scheda esempio 6. Azione: incentivare la progressione delle carriere femminili<sup>8</sup>

Azione #	Incentivare la progressione delle carriere femminili		
Breve descrizione dell'azione	Misura per incentivare la riduzione del soffitto di cristallo consistente nel destinare una quota premiale di punti organico ministeriali, attraverso un algoritmo commisurato alle caratteristiche dell'ateneo, alle progressioni di carriera sulla prima fascia a quei dipartimenti che abbiano un <i>glass ceiling index</i> vicino a 1 o in decrescita significativa nel triennio precedente.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. <b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b> <input checked="" type="checkbox"/> 3. <b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Benessere <input type="checkbox"/> 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Progressione e sviluppo della carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Promozione</b>		
Criticità oggetto dell'azione	· Asimmetria di genere nelle posizioni apicali		
A chi è destinata l'azione	<input type="checkbox"/> Studenti/ Studentesse	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Personale di ricerca e docente (In particolare: RTDA-Assegnista di ricerca)</b>
Coinvolgimento nell'implementazione (Esempi)	<input type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Mentoring Team <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti/Studentesse <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> <b>Direzioni: Ricerca, Formazione</b>		<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input checked="" type="checkbox"/> <b>Conferenza Direttori/Direttrici Dipartimento</b> <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> <b>Delegato/Delegata Pari Opportunità</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Delegato/Delegata alla Ricerca</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Ufficio Statistico/Elaborazione dati</b>
Responsabile dell'implementazione	[da definire all'interno dell'Ente] Es.: Rettore o Rettrice, Area Personale, Finanze e Partecipate, Programmazione e supporto alla valutazione, Prorettore/trice Risorse Umane, Direzione Dipartimenti, Delegato/Delegata Pari Opportunità		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Molto alta</b> <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	· Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico · Riduzione delle asimmetrie di genere nella progressione di carriera · Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 06/2022		Mese / anno di fine 05/2024

<sup>8</sup> Esempio elaborato dal gruppo di lavoro su schema scheda LeTSGEPs

Azione #	Incentivare la progressione delle carriere femminili		
<b>Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione</b>	2022 Es.: 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO	2023 Es.: 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO	2024 Es.: 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO
<b>Risorse in termini di personale in mesi/ persona necessarie per l'implementazione</b>	2022 1 risorsa organizzativa per 2 settimane	2023 1 risorsa organizzativa per 2 settimane	2024 1 risorsa organizzativa per 2 settimane
<b>Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)</b>	Maggiore consapevolezza sul tema della disparità di genere nelle progressioni di carriera.		
<b>Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)</b>	Riduzione dei valori del <i>Glass ceiling index</i> (GCI) <sup>9</sup> dei dipartimenti e dell'ateneo.		
<b>Indicatore</b>	Valore assoluto del GCI dipartimentale e di ateneo nel triennio precedente all'inizio dell'azione. Diminuzione di almeno il 10% nel periodo di applicazione dell'azione o valore del glass GCI che non si discosti di oltre il 10% da 1.		
<b>Targets</b>	2022	2023	2024
<b>Glass Ceiling Index Index</b>	-1%	-5%	-10%

<sup>9</sup> Il GCI è il rapporto fra la percentuale di donne su tutto il personale docente (da RTDb a PO) e la percentuale di donne in posizione di prima fascia. Un valore uguale a 1 indica la parità di genere nella progressione di carriera (European Commission, 2019).

### Scheda esempio 7. Azione: Cofinanziamento delle chiamate dirette di studiose<sup>10</sup>

Azione #	Cofinanziamento chiamate dirette di studiose		
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	Misura per diminuire la segregazione orizzontale, incentivando con un cofinanziamento adeguato di ateneo le chiamate dirette di studiose italiane o straniere, in possesso dei necessari requisiti - secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 9 della Legge n. 230 del 2005 - su aree a basso tasso di femminilizzazione. Si considerano a basso tasso di femminilizzazione le aree disciplinari in cui la presenza femminile nel personale docente sia inferiore a un terzo del totale.		
<b>Area (e) di impatto</b>	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione <input type="checkbox"/> 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali <input type="checkbox"/> 3. <b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b> <input checked="" type="checkbox"/> 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti <input type="checkbox"/> 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <input type="checkbox"/> 6. Benessere <input type="checkbox"/> 7. Altro Specificare <input type="checkbox"/>		
<b>Campi d'azione</b> (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Diminuzione della segregazione orizzontale</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Aumento dell'internazionalizzazione del personale docente</b>		
<b>Criticità oggetto dell'azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asimmetria di genere nelle aree disciplinari</li> </ul>		
<b>A chi è destinata l'azione</b>	<input type="checkbox"/> Studenti / Studentesse	<input type="checkbox"/> Personale Tecnico e Amministrativo	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Personale di ricerca e docente</b> <b>In particolare: RTDB-PA-PO</b>
<b>Coinvolgimento nell'implementazione (Esempi)</b>	<input type="checkbox"/> CUG <input type="checkbox"/> Mentoring Team <input type="checkbox"/> Conferenza Studenti/Studentesse <input type="checkbox"/> Consulta del Personale Tecnico Amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> <b>Direzioni: Ricerca, Formazione</b>	<input type="checkbox"/> Commissione Didattica <input checked="" type="checkbox"/> <b>Conferenza Direttori/Direttrici Dipartimento</b> <input type="checkbox"/> Referenti Pari Opportunità Dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> <b>Delegato/Delegata Pari Opportunità</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Delegato/Delegata alla Ricerca</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Ufficio Statistico/Elaborazione dati</b>	
<b>Responsabile dell'implementazione</b>	[da definire all'interno dell'Ente] Es.: Direzione Area del Personale/Direzione Ricerca- Direttori/trici di Dipartimento		
<b>L'importanza dell'azione per la tua istituzione</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>Molto alta</b> <input type="checkbox"/> Alta	<input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Molto Bassa <input type="checkbox"/> Non è possibile scegliere
<b>Potenziali fattori di successo per questa azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico tramite chiamata diretta</li> <li>Riduzione delle asimmetrie di genere nella progressione di carriera delle docenti</li> <li>Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca</li> </ul>		
<b>Periodo di attuazione previsto</b>	Mese / anno di inizio 06/2022		Mese / anno di fine 05/2024

<sup>10</sup> Esempio elaborato dal gruppo di lavoro su schema scheda LeTSGEPs.

Azione #	Cofinanziamento chiamate dirette di studiose		
<b>Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione</b>	2022 Es.: 2/3 delle risorse destinate a chiamate dirette nelle aree interessate	2023 Es.: 2/3 delle risorse destinate a chiamate dirette nelle aree interessate	2024 Es.: 2/3 delle risorse destinate a chiamate dirette nelle aree interessate
<b>Risorse in termini di personale in mesi/ persona necessarie per l'implementazione</b>	2022 2 settimane/anno	2023 2 settimane/anno	2024 2 settimane/anno
<b>Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)</b>	Aumento del tasso di femminilizzazione delle aree disciplinari a basso tasso di femminilizzazione. Maggiore consapevolezza sul tema della segregazione orizzontale.		
<b>Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)</b>	Aumento del tasso di femminilizzazione del personale docente nelle aree a bassa femminilizzazione.		
<b>Indicatore</b>	Frazione di chiamate dirette di donne sul totale del personale docente reclutato attraverso chiamata diretta nelle aree a bassa femminilizzazione.		
<b>Targets</b>	2022	2023	2024
<b>Frazione di donne sul totale delle chiamate dirette nelle aree interessate</b>	2/3	2/3	2/3

**Scheda esempio 8. Azione: Premi annuali per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca (GEP-Università di Cagliari)**

**2 Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere nella ricerca**

<b>Sottoazioni</b>	Publicazione bando per erogazione premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo (per dottorandi/e, specializzandi/e e Facoltà)										
<b>Target diretto</b>	Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e										
<b>Target indiretto</b>	Media, società										
<b>Responsabili</b>	Rettore, Coordinatore/trice consulta dottorati, Presidente della Facoltà di Medicina, Direzione per la didattica e l'orientamento, Facoltà, Staff Rettore										
<b>Output</b>	1. Pubblicazione graduatoria di attribuzione dei premi 2. Cerimonia per la consegna dei premi										
<b>Outcome</b>	Incremento progetti di ricerca e tesi relative alla GE										
<b>Timing</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	2020	2021	2022	2023	2024	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2020	2021	2022	2023	2024							
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
<b>KPI SUPERA</b>	18 19 20										

**Allegato 5****Link e Documenti Utili**

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane CRUI (2019). Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei Italiani. Fondazione CRUI:

<https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane Addabbo, T., Pulejo, L.; Tomasin, P.; Tomio, P. (2018). Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. (Versione 1.0), in Kodilja, R., Tomio, P., eds. (2018), Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali. Pisa: ETS, 209-282.

European Commission (2019). She figures 2018, Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Luxembourg: Publications Office of the European Union:

[https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en)

European Institute for Gender Equality, EIGE (2016). Gender equality in academia and research GEAR tool:

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Picardi, I., (2019). La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica, «Quaderni Italiani di Sociologia», 80 (2), 87-117.

Commissione CRUI sulle Tematiche di Genere:

<https://www.crui.it/tematiche-di-genere.html>

Strategia per la parità di genere Realizzazioni e principali settori d'intervento della Commissione Europea:

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)

FAQ GENDER EQUALITY PLANS (GEPs):

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation\\_strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gep-faqs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation_strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf)

Gender Equality Strategy Factsheet – Striving for a Union of Equality:  
The Gender Equality Strategy 2020–2025:

<https://ec.europa.eu/info/files/gender-equality-strategy-factsheet>

Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool:

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

GEP approvato dall'Università di Cagliari:

<https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/book/978-88-3312-021-8>

nell'ambito del progetto Horizon 2020 SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia) coordinato dall'Universidad Complutense de Madrid:

<https://www.superaproject.eu/>

GEP adottato dall'Università di Messina:

<https://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/piano-di-uguaglianza-di-genere>

nell'ambito del progetto Horizon 2020 LeTSGEPs (Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations) coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia:

<https://letsgeps.eu/>

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/51704c8d-ca5f-11eb-84ce-01aa75ed71a1>

[https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide\\_horizon\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf)

# 8. Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere

## 8. Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere

### **Tindara Addabbo**

Professoressa Ordinaria in Politica Economica, Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia, Delegata del Rettore Unimore alle Pari Opportunità e Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Coordina il progetto LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions (H2020-SwafS-2019 – 873072) coordinato all'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del programma Horizon 2020 Research and Innovation Framework. Svolge attività di ricerca su: misurazione del ben-essere, gender budgeting e valutazione delle politiche pubbliche, discriminazione occupazionale e salariale e differenziali di genere nell'istruzione.

CV: <http://personale.unimore.it/Rubrica/dettaglio/addabbo>

### **Francesca Caroccia**

Professoressa Associata di Diritto Privato nell'Università degli Studi dell'Aquila. È delegata del Rettore per l'uguaglianza e le pari opportunità e autrice del primo Bilancio di genere dell'Ateneo, per il quale coordina il gruppo di lavoro per la nuova edizione del Bilancio di genere e per il Gender Equality Plan. Dal 2016 al 2021 è stata prima membro, poi presidente del CUG dell'Università dell'Aquila; dal 2018 al 2020 ha coordinato operativamente, su delega delle rettrici Inverardi, Messa e Sole, la Commissione sulle tematiche di genere della CRUI. Ha lavorato presso il Senato della Repubblica e come consulente del Ministro dell'Interno; è stata Visiting professor nell'Université de Toulouse e Fellow presso il Käte Hamburger Kolleg "Rechts als Kultur", Bonn Universität. Si occupa principalmente di diritto dei contratti nazionali e internazionali; teoria generale del diritto; responsabilità civile.

CV: [https://ec.univaq.it/fileadmin/user\\_upload/Economia/docenti/cv\\_docenti/curriculum\\_aprile\\_2020\\_per\\_sito\\_Caroccia.pdf](https://ec.univaq.it/fileadmin/user_upload/Economia/docenti/cv_docenti/curriculum_aprile_2020_per_sito_Caroccia.pdf)

**Anna Maria  
Cherubini**

Ricercatrice di Fisica Matematica presso il Dipartimento di Matematica e Fisica “Ennio De Giorgi” dell’Università del Salento, la sua ricerca si svolge nell’ambito dei sistemi dinamici. Dal novembre 2019 è Delegata del Rettore alle Politiche di Genere. Partecipa al core team dell’Università del Salento del progetto “*CALIPER: Linking research and innovation for gender equality*” (SwafS-09-2018-2019-2020, Project ID 873134, iniziato nel gennaio 2020), che ha tra i suoi target anche l’implementazione di un GEP. Sempre nell’ambito delle disparità di genere nella ricerca scientifica, ha coordinato il progetto STReGA, finanziato dal Ministero del Lavoro nell’ambito del piano di azioni positive (Legge 125/91), i cui risultati sono stati in parte raccolti nel volume: *Empowerment e orientamento di genere nella scienza*, a cura di AM Cherubini, P Colella, C Mangia, Franco Angeli (2020). Ha coordinato il Gruppo di Lavoro per la redazione del primo Bilancio di Genere dell’Università del Salento.

CV: <https://www.unisalento.it/scheda-utente/-/people/anna.cherubini>

**Ester Cois**

Ricercatrice in Sociologia dell’Ambiente e del Territorio, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari, Delegata del Rettore per l’Uguaglianza di Genere. Team leader per l’Università di Cagliari del Work Package 4 (“Capacity Building, Training and Support”) del Progetto “SUPER. Supporting the promotion of equality in research and academia” (H2020-787829). Principal Investigator dell’unità di ricerca italiana nel progetto europeo “SMILE. Social Meaningful Impact through LLL Universities in Europe” (Erasmus+ KA3 Social Inclusion and common values 621433-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN, coordinato da EUCEN). Referente Scientifica per l’Università di Cagliari del Progetto Europeo “UNISAFE”, promosso dalla European Science Foundation, e focalizzato sulla costruzione di un protocollo operativo per il contrasto alla violenza di genere in ambito accademico e di ricerca. Fa parte del gruppo di lavoro che si è occupato della redazione del primo Piano per l’Uguaglianza di Genere dell’Università di Cagliari, approvato e operativo dal Luglio 2020.

CV: [https://www.unica.it/static/resources/cms/documents/CURRICULUM\\_VITAE\\_ESTER\\_COIS\\_2021.pdf](https://www.unica.it/static/resources/cms/documents/CURRICULUM_VITAE_ESTER_COIS_2021.pdf)

**Chiara Elefante**

Professoressa Ordinaria di Lingua e Traduzione-Lingua Francese presso l’Alma Mater Studiorum Università di Bologna. È Prorettrice alle Risorse Umane (2015-2021) e ha partecipato all’elaborazione del Gender Equality

Plan all'interno del Progetto europeo Plotina "Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training". È membro del "Governing Council of the Observatory of the Magna Charta" e co-coordinatrice, nella IAU (International Association of Universities)-UNESCO (Global Cluster HESD "Higher Education and Research for Sustainable Development") del Cluster SDG5, "Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls". Rappresenta Unibo nel gruppo "Gender and Diversity in Focus-Diversity Council" all'interno di UNA Europa (University Alliance Europe). È responsabile scientifica del Centro Studi MeTRa, sulla Mediazione e Traduzione a opera di e per Ragazze/i, e componente del Gruppo di ricerca "European Teens as Readers and Creators in Gender-positive Narratives" (G-BOOK2) finanziato nell'ambito del Programma Creative Europe, e del gruppo di ricerca "Establishing a Regional Research Team Europe in the Framework of the World Humanities Report".

CV: <https://www.unibo.it/sitoweb/chiar.a.elefante/cv>

#### **Arianna Montorsi**

Professoressa Associata in Fisica Teorica della Materia presso il Dipartimento di Scienza Applicata e Tecnologia del Politecnico di Torino. È Referente del Rettore per la parità di genere e la diversità, Coordinatrice dell'Osservatorio di genere dell'Ateneo, co-autrice del primo bilancio di Genere del Politecnico di Torino "Diversità è eccellenza", componente del Consiglio di presidenza della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e co-fondatrice di Torino città per le donne. Rappresenta PoliTo nell'Equality Diversity and Inclusion Board di Cesaer e di Unite! Alliance. Svolge attività di ricerca nel campo della teoria quantistica della materia condensata. Si è anche occupata di effetti di genere nella valutazione bibliometrica.

CV: [https://www.disat.polito.it/personale/scheda/\(nominativo\)/ariana.montorsi](https://www.disat.polito.it/personale/scheda/(nominativo)/ariana.montorsi)

#### **Ilenia Picardi**

Ricercatrice in Sociologia presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II. Svolge ricerche nell'ambito degli studi sociali sulla scienza e la tecnologia e sulla dimensione di genere nella ricerca e nell'accademia. Dal 2013 al 2016 è stata responsabile del disegno del Gender Equality Action Plan realizzato in UNINA nell'ambito del progetto GENOVATE (Transforming organisational culture for gender equality in research and innovation, FP7-SCIENCE-IN-SOCIETY-2012-1). Attualmente è responsabile dell'area

Scienza e società dell'Osservatorio di Genere su università e ricerca di UNINA. Tra le sue pubblicazioni recenti, *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nella ricerca e nell'accademia*, Franco Angeli (2020); coautrice di *Context Matters: Context-sensitivity and the policy-practice interface in the development and implementation of gender equality action plans in universities*, «Gender, Work & Organization» (2020).

CV: <https://www.docenti.unina.it/webdocenti-be/allegati/contenuti/1487306>

### **Luisa Pulejo**

Professoressa Ordinaria in Economia Aziendale, Dipartimento di Economia, Università degli Studi di Messina, Delegata del Rettore UniMe per il Bilancio Sociale d'Ateneo e al coordinamento per la redazione del Bilancio di Genere UniMe. Socia Fondatrice e Vice Presidentessa del Consiglio Direttivo dell'Associazione Nazionale GBS – Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (dal 2016 al 2021). È responsabile per il Dipartimento di Economia di UniMe, partner Investigator LeTSGEPs del progetto “Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions” (H2020-SwafS-2019 – 873072) coordinato all'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del programma Horizon 2020 Research and Innovation Framework. Svolge attività di ricerca principalmente su: Corporate Social Responsibility (CSR); strumenti di accountability sociale, Gender Mainstreaming e Gender Budget Analysis.

CV: <https://www.unime.it/it/persona/luisa-pulejo>

### **Aurelia Sole**

Professoressa Ordinaria in Costruzioni Idrauliche e Marittime e Idrologia presso l'Università degli Studi della Basilicata. Rettrice dell'Università della Basilicata dal 2014 al 2020, componente della Giunta CRUI e coordinatrice della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI fino a marzo 2021. Rappresentante nazionale nella Configurazione “Civil Security for Society” del Comitato di Programma di Horizon Europe, Coordinatrice del Dottorato di ricerca in “Ingegneria per l'Innovazione e lo Sviluppo Sostenibile”, presso l'Università della Basilicata; Prorettrice alle pari opportunità e alle tematiche di genere dell'Università della Basilicata, Rappresentante del MUR in seno al Comitato tecnico per la redazione del “Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023”.

CV: <http://docenti.unibas.it/site/home/docente/curriculum.html?m=000440>



Vademecum per  
l'elaborazione del  
Gender Equality  
Plan negli  
Atenei Italiani