

2024-2026

GENDER EQUALITY PLAN



INDICE

□ INTRODUZIONE	3
□ AREA TEMATICA 1. EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORO, CULTURA ORGANIZZATIVA E LOTTA AGLI STEREOTIPI	5
- Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	5
- Obiettivo 2. Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata	6
- Obiettivo 3. Sensibilizzazione all'uso del linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale	7
- Obiettivo 4. Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo	8
□ AREA TEMATICA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	10
- Obiettivo 1. Promuovere uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi di Ateneo	10
□ AREA TEMATICA 3. EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	11
- Obiettivo 1. Incentivazione dell'uguaglianza di genere nelle attività di ricerca	11
- Obiettivo 2. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	12
□ AREA TEMATICA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI	14
- Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e terza missione di Ateneo	14
- Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere nella didattica	15
□ AREA TEMATICA 5. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI	16
- Obiettivo 1. Individuazione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali	16
- Obiettivo 2. Prevenire e contrastare l'insorgenza di episodi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali	17

INTRODUZIONE

Il Programma Quadro Europeo per la Ricerca e l'Innovazione 2021-2027, noto come Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per potenziare l'equità di genere all'interno delle organizzazioni europee. In particolare, è ora obbligatorio per tutte le istituzioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore adottare un Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) al fine di accedere ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Allo stesso modo, l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è condizionato alla presenza di un Bilancio di Genere e di un Piano di Uguaglianza di Genere per le università, gli enti di ricerca e altri enti pubblici e privati.

Questa iniziativa rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, che ha delineato obiettivi e azioni mirate a progressi significativi entro il 2025 verso una Europa che promuova la parità di genere.

Gli obiettivi principali fissati dalla Commissione includono: la cessazione della violenza di genere, la lotta agli stereotipi sessuali, la riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro, la discussione sul problema del divario retributivo e pensionistico e il conseguimento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali.

In riferimento al contesto accademico italiano, il Piano per l'Uguaglianza di Genere si configura come un documento strategico che definisce l'approccio dell'Ateneo all'uguaglianza di genere, integrandosi dunque al Piano Strategico dell'Ateneo e contribuendo alle direttive di sviluppo e alle strategie per conseguire la parità di genere. Inoltre, deve essere correlato al Bilancio di Genere, sia nella fase di pianificazione che in quella di rendicontazione, in un processo continuo di dialogo e confronto, come indicato dalle linee guida della Commissione CRUI del 2019 sulle tematiche di genere.

La Commissione Europea ha identificato cinque aree prioritarie di intervento su cui strutturare i Piani per l'Uguaglianza di Genere:

1. Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La prima area si concentra sull'equilibrio tra vita professionale e privata, sulla cultura organizzativa e sulla lotta agli stereotipi. Gli obiettivi principali includono il sostegno al bilanciamento tra lavoro, responsabilità familiari e attività di cura, il rafforzamento di una cultura condivisa che promuova le pari opportunità e l'inclusione, nonché il contrasto agli stereotipi di genere.

La seconda area intende promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e negli organi decisionali. Tra le azioni previste ci sono la revisione dei regolamenti interni, l'implementazione di misure che garantiscano una rappresentanza equilibrata nei principali organi e strutture e la promozione della parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici.

La terza area riguarda la parità di genere nei processi di selezione e nella progressione di carriera. L'obiettivo è quello di favorire azioni volte a rimuovere eventuali barriere che possano limitare l'avanzamento professionale delle donne o di altre categorie meno rappresentate.

La quarta area si concentra sull'integrazione della prospettiva di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nella didattica e nelle attività di terza missione dell'Ateneo. Si tratta di garantire che queste dimensioni siano incluse nei progetti di ricerca, nei programmi formativi e nelle attività sociali e culturali promosse dall'università.

Infine, la quinta area è dedicata alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere e delle molestie, siano esse morali o sessuali. A tal fine, verranno messe in campo azioni di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto, rivolte a tutta la comunità universitaria.

Ogni area è presentata in schede strutturate, che includono la descrizione degli obiettivi, le azioni specifiche da intraprendere, le responsabilità assegnate, il target, le risorse umane e finanziarie necessarie e gli indicatori per monitorare i progressi. Infine, UniCamillus promuove l'adozione del GEP anche come mezzo attuativo dell'Agenda 2030, avanzata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. Questo approccio è volto a favorire il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile a livello globale, sottolineando l'impegno dell'Ateneo verso obiettivi di rilevanza internazionale.

È importante sottolineare che il GEP non è un progetto rivolto esclusivamente alle donne, ma è un piano che si fonda sul principio della democrazia paritaria e che coinvolge indistintamente tutto l'Ateneo nella sua realizzazione e attuazione. Il GEP non solo si propone di migliorare l'equità di genere, ma intende anche promuovere un'evoluzione e un rinnovamento dell'intera istituzione, favorendo una comunità più inclusiva e giusta per tutti e tutte.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2024-2026 di UniCamillus si inserisce in modo coerente in un percorso continuativo, aderendo alle linee guida del Vademecum per la creazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere nelle università italiane.

Per ciascuna delle cinque macro-aree d'intervento, sono stati definiti gli obiettivi, dettagliati in azioni e sottoazioni, con chiari riferimenti al presidio politico e gestionale, al target di destinazione, e agli indicatori utili a valutarne l'impatto.

L'Università ha identificato un gruppo di lavoro ampio, comprendente docenti, ricercatori ed esponenti di vari settori dell'istituzione, in linea con le indicazioni del Vademecum CRUI. Il gruppo di lavoro è stato guidato e coordinato dalla Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, Prof.ssa Sofia Colaceci, affiancata dalle componenti del CUG e dalle rappresentanze dirigenziali e del personale tecnico-amministrativo, in un dialogo costante e costruttivo, fondamentale per valutare la fattibilità pratica delle diverse azioni proposte e per definire budget e tempistiche.

Si precisa infine che diverse azioni rivolte alla promozione dell'equità di genere sono state avviate e realizzate dall'Ateneo ancor prima della stesura del GEP 2024-2026, tra cui l'assegnazione della delega del Rettore alle Pari Opportunità, l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, l'erogazione di eventi formativi in merito alla parità di genere e alla medicina di genere. Il GEP 2024-2026 si pone quindi all'interno di UniCamillus non come l'inizio di un percorso di apertura verso l'equità di genere, ma come documento ufficiale di programmazione in una realtà universitaria già sensibile e operativa alla tematica.

Group di Lavoro: Prof.ssa Sofia Colaceci, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Prof.ssa Donatella Padua, CUG; Veronica Sgaggiaro, CUG; Josuè Hualca Ordonez, CUG; Prof. Emiliano Maiani, Delegato del Rettore alla Ricerca, etc.

AREA TEMATICA 1. EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORO, CULTURA ORGANIZZATIVA E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Azione	Promozione di servizi di supporto alla genitorialità all'interno dell'Ateneo
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Implementazione presso gli edifici universitari di Baby Pit Stop dedicati all'allattamento con possibilità di accompagnatore/accompagnatrice che accudisca il bambino/a b) Installazione di fasciatoi c) Promozione della Baby Card
Target	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo (PTA) Comunità studentesca
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> PTA dedicato alla logistica
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio dei Baby Pit Stop, dell'installazione di fasciatoi e delle Baby Card richieste
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Consapevolezza interna all'organizzazione rispetto alla conciliazione vita/lavoro Rafforzamento di misure di benessere per l'equilibrio vita-lavoro
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - Implementazione 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 3-4-5-11

Obiettivo 2. Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata

Azione	Coinvolgere i figli/le figlie nell'attività lavorativa dei genitori
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Organizzazione di una giornata dedicata al coinvolgimento dei/delle figli/ie nell'attività lavorativa dei genitori b) Definizione di una policy sulla possibilità per i/le dipendenti di portare i/le figli/figlie al lavoro in caso di necessità
Target	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Risorse Umane Ufficio Comunicazione PTA dedicato all'organizzazione e alla gestione degli eventi
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> N. di eventi organizzati - ≥ 1 N. di adesioni - \geq al 30% del personale con figli/figlie Redazione di una policy ad hoc
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Consapevolezza rispetto alla conciliazione vita/lavoro Condivisione empatica di valori tra Governance e dipendenti
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - I edizione pilota 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 3-8-10

Obiettivo 3. Sensibilizzazione all'uso del linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale

Azione	Redazione di linee guida per la comunicazione relativamente alla ricerca, alla didattica e alle attività amministrative e istituzionali
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Redazione delle linee guida b) Sensibilizzazione per un uso non sessista del linguaggio c) Monitoraggio di atti e attività comunicative e azione di feedback
Target	<ul style="list-style-type: none"> Governance Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> Gruppo di lavoro dedicato alla stesura delle linee guida Ufficio Comunicazione
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione delle linee guida Azioni effettuate per la sensibilizzazione in termini di comunicazioni ufficiali e promemoria inviati N. di documenti revisionati/N. di documenti consultati
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Consapevolezza interna ed esterna all'organizzazione rispetto al tema dell'uso di un linguaggio non sessista nella comunicazione
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - Implementazione 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 5-10

Obiettivo 4. Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo

Azione	Implementazione della misura della Carriera Alias
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Divulgazione dei contenuti del Regolamento Carriera Alias b) Monitoraggio delle Carriere Alias
Target	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Comunità studentesca
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Comunicazione PTA dedicato alla gestione delle carriere
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Azioni effettuate per la sensibilizzazione in termini di comunicazioni ufficiali e promemoria inviati N. di attivazioni effettuate e tempistiche di attivazione
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Messa a regime del servizio di attivazione della Carriera Alias in modo agile e fruibile
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 – Eventuale revisione dei contenuti qualora ritenuto necessario 2025, 2026 – A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 3-4-5-10



AREA TEMATICA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1. Promuovere uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi di Ateneo

Azione	Monitoraggio degli equilibri di genere delle responsabilità di governo tramite la stesura del Bilancio di Genere
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Mappatura all'interno dell'Ateneo della presenza femminile negli incarichi di governo b) Istituzione di rilevazioni periodiche ai fini del monitoraggio
Target	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alle Pari Opportunità Delegate/i dipartimentali
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle Pari Opportunità
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> % di donne e uomini all'interno degli incarichi mappati % di donne e uomini all'interno degli incarichi mappati Aggiornamento annuale dei dati disaggregati disponibili sul genere
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Maggiore conoscenza sulla redistribuzione degli incarichi e delle responsabilità con riferimento al genere nell'ambito dell'Ateneo Riequilibrare la distribuzione degli incarichi tra i generi
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - Implementazione 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 5-10

AREA TEMATICA 3. EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1. Incentivazione dell'uguaglianza di genere nelle attività di ricerca

Azione	Creazione di un sistema di monitoraggio della partecipazione di donne e uomini ai progetti di ricerca
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Definizione del sistema di raccolta dati b) Analisi della partecipazione a progetti di ricerca, con monitoraggio delle differenze di genere nell'accesso a ruoli all'interno dei progetti ed ai finanziamenti per la ricerca, monitoraggio della composizione dei gruppi che accedono ai finanziamenti
Target	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegato alla Ricerca
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> PTA afferente alla gestione dei grants
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> Definizione del sistema Differenziale della proporzione di strutturati/e che partecipano a progetti e accedono ai finanziamenti Trend sulla composizione di genere dei gruppi che accedono ai finanziamenti
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Incremento dell'equità nella partecipazione ai finanziamenti
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - Implementazione 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 4-5-8-10

Obiettivo 2. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Azione	Monitoraggio e contrasto alla riduzione del numero di donne nel reclutamento e nella progressione di carriera
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio della partecipazione delle donne alle procedure selettive e degli esiti
Target	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> • Governance • Delegata alla Pari Opportunità
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> • PTA afferente al reclutamento del personale strutturato docente e ricercatore
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • % di donne candidate sul totale delle candidature • % di donne nelle progressioni sul totale delle progressioni
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Equa distribuzione di genere nelle candidature
Timing	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 - Implementazione • 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • 4-5-8-10



AREA TEMATICA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e terza missione di Ateneo

Azione	Attività di formazione, sensibilizzazione e di promozione su tematiche di genere e/o diversità
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione di seminari, incontri scientifici e attività di Terza Missione su tematiche di genere e/o diversità
Target	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore Comunità studentesca
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alla Terza Missione
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> PTA afferente agli uffici di comunicazione ed organizzazione degli eventi
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> N. di seminari - ≥ 1 N. attività di public engagement - ≥ 1 N. di partecipanti a seminari e attività di public engagement - ≥ 50
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Consapevolezza della trasversalità del tema di genere nella ricerca e nella terza missione
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 - Implementazione 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 3-5-10-17

Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere nella didattica

Azione	Mappatura della dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento di un campo nei sillabi delle discipline oggetto di insegnamento
Target	<ul style="list-style-type: none"> Comunità studentesca
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> Governance Delegata alle Pari Opportunità Delegata alla Didattica
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> N. di sillabi con specificazione relativa a dimensione di genere e/o diversità nei contenuti della didattica
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> Consapevolezza della trasversalità del tema di genere nella didattica
Timing	<ul style="list-style-type: none"> 2024 – Implementazione 2025, 2026 – A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> 4-5-10

AREA TEMATICA 5. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1. Individuazione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali

Azione	Adozione di una policy e di una figura di garanzia per la prevenzione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali nell'Ateneo
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> a) Istituzione della figura di Consigliera di Fiducia b) Adozione di una Policy di Ateneo per la prevenzione delle molestie morali, sessuali e le violenze psicologiche e per il loro contrasto c) Adozione di strategie informative differenziate per utenti per la divulgazione del ruolo della Consigliera di fiducia e della Policy di Ateneo per la prevenzione delle molestie e per il loro contrasto
Target	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore • Personale tecnico-amministrativo • Comunità studentesca • Enti convenzionati con l'Ateneo per l'assolvimento delle attività didattiche e di ricerca
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> • Governance • Delegati/e del Rettore • Presidenti e Direttori/Direttrici dei CdS
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Affari Legali • Servizio di orientamento e counselling
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • Avvenuto reclutamento della Consigliera di Fiducia • Approvazione della Policy di Ateneo per la prevenzione delle molestie • Realizzazione e pubblicizzazione di materiale informativo per la diffusione di conoscenze di base, giuridiche e procedurali nei casi di violenze e molestie
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzamento di comportamenti corretti, orientati al rispetto dell'uguaglianza di genere, della diversità e dei diritti della persona
Timing	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 - Implementazione • 2025, 2026 - A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • 3-5-16

Obiettivo 2. Prevenire e contrastare l'insorgenza di episodi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali

Azione	Prevenzione primaria e secondaria della violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • a) Formalizzazione network con organismi antiviolenza, CUG, Consigliera di Fiducia • b) Organizzazioni incontri con referenti di Centri Anti-Violenza (CAV) in ambito universitario • c) Diffusione di materiale informativo in Ateneo
Target	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore • Personale tecnico-amministrativo • Comunità studentesca
Responsabili istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> • Governance • Delegata Pari Opportunità
Responsabili operativi	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Consigliera di Fiducia • Ufficio Comunicazione
Risorse finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Budget e PTA come approvato dagli organi decisionali di Ateneo
Indicatori di risultato	<ul style="list-style-type: none"> • N. di atti formalizzati • N. di enti e soggetti coinvolti nei network/numero di enti e soggetti coinvolgibili • N. di incontri realizzati/anno • N. di prodotti di diversa tipologia diffusi (opuscoli, post social, interviste, articoli divulgativi, etc.)
Risultati	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzamento del partenariato nella prevenzione della violenza • Riconoscimento istituzionale del lavoro sul territorio da parte di soggetti del terzo settore • Aumento della consapevolezza sulla complessità della violenza di genere e della necessità di una sua osservazione anche dalla prospettiva maschile
Timing	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 – Implementazione • 2025, 2026 – A regime
Collegamento con SDG Agenda 2030	<ul style="list-style-type: none"> • 3-5-16

