



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE

Gender Equality Plan

2022-2024

Gruppo di lavoro

Prorettrice alle Pari Opportunità Tutela e Garanzia della Persona

Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing

Area Programmazione, Valutazione e Sistemi Qualità

Area Ricerca Trasferimento Tecnologico e Gestione Progetti



Sommario

PREMESSA	3
INTRODUZIONE	3
GRUPPO DI LAVORO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL GEP	5
PROCESSO DI ADOZIONE E PUBBLICAZIONE DEL DOCUMENTO.....	5
RISORSE UMANE E FINANZIARIE DEDICATE	5
RACCOLTA E MONITORAGGIO DEI DATI.....	6
SCHEDE DI AZIONE INDIVIDUATE	6
Area Tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.....	7
Area Tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	9
Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	10
Area Tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	11



PREMESSA

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) dell'Università di Camerino (UNICAM) è stato formulato tenendo conto dell'Agenda 2030 pubblicata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale.

Il Piano rientra in pieno nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, 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.

Il GEP UNICAM raccoglie le azioni legate al raggiungimento di tali obiettivi e risponde alle indicazioni dell'Istituto Europeo per la *Gender Equality* (EIGE, eige.europa.eu) in quanto è finalizzato a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca". Il piano di Eguaglianza di Genere UNICAM si pone anche in stretta sinergia con La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2025 – promossa dal ministero delle pari opportunità – strettamente correlata alle misure previste dal Governo nel PNRR.

Nella stesura del documento si è tenuto conto, inoltre, del *Vademecum per l'elaborazione del [Gender Equality Plan negli Atenei Italiani](#)*¹ curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere.

INTRODUZIONE

Il Piano di Eguaglianza di Genere dell'Università di Camerino è stato elaborato attraverso un processo di analisi dei documenti e dei dati già disponibili, derivanti da una serie di azioni coerenti con il piano strategico di Ateneo 2018-2023 [\[LINK\]](#)², ed adottati dall'Ateneo sia nell'ambito delle politiche di contrasto alle disuguaglianze di genere:

- Piano delle pari opportunità [\[LINK\]](#)³ adottato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019

¹ https://www.cruir.it/documenti/54/New-category/854/VademecumGEP_CRUI.pdf

² https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2018/Librino_piano_strategico_UNICAM_18-23.pdf

³ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti/Piano_per_le_pari_opportunita_di_carriera.pdf



- Bilancio di Genere [\[LINK\]](#)⁴ adottato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione Nelle rispettive sedute del 26 OTTOBRE 2020
- Piano delle azioni positive [\[LINK\]](#)⁵ adottato dal Consiglio di Amministrazione il 31 ottobre 2018

sia nell'ambito del processo di adesione progressiva ai principi della carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per il loro reclutamento, processo al quale UNICAM ha partecipato sin dal 2005, ottenendo nel 2010 l'accreditamento della UE insieme, in quel momento, ad un numero molto limitato altre Università Italiane [\[LINK\]](#)⁶.

Il GEP UNICAM è dunque un documento che si integra con gli altri documenti di Ateneo, in particolare **si basa sull'analisi di contesto** contenuta del Bilancio di Genere 2020, ed è stato quindi impostato cercando di intercettare le specificità del contesto locale e rispondere ad esse attraverso le modalità più opportune ed adatte al contesto stesso.

Le azioni in esso individuate e schedate derivano quindi da analisi e indagini già attivate per l'elaborazione complessiva delle politiche di Ateneo e da pratiche partecipative, che hanno coinvolto la governance dell'Ateneo (che include il Rettore, i Prorettori ed in particolare la Prorettrice alle Pari Opportunità, Tutela e Garanzia della Persona, la Direzione Generale, il CUG) e valorizzato ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality.

La struttura generale del piano UNICAM si articola nelle cinque aree chiave indicate dalla Commissione Europea:

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

Il GEP è stato inteso in UNICAM come un piano 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.

⁴ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO DI GENERE_UNICAM %281%29.pdf

⁵ <https://cug.unicam.it/piano-azioni-positive-2018-20>

⁶ <https://sites.google.com/unicam.it/hrs4runicam/home-page>



GRUPPO DI LAVORO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL GEP

Il GEP contiene specifiche misure formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi di contesto dell'Ateneo, condotta da dicembre 2020 a febbraio 2021 da un gruppo di lavoro (costituito con decreto Rettorale n. 402 del 11/12/2019) coordinato dalla Prorettrice per le "pari opportunità, tutela e garanzia della persona" e composto, oltre alla stessa Prorettrice, da: Rettore; Direttore Generale; tre componenti del CUG (compresa la rappresentante degli studenti); cinque rappresentanti del personale docente/ricercatore indicati dalle cinque Scuole di Ateneo; tre funzionari tecnico-amministrativi.

La stesura del GEP e le azioni individuate sono state impostate e proposte agli organi di Governo dalla Prorettrice per le "pari opportunità, tutela e garanzia della persona" in collaborazione con i responsabili e funzionari dell'Area programmazione, valutazione e sistemi qualità, l'Area ricerca, trasferimento tecnologico e Gestione progetti e l'Area Comunicazione Ufficio stampa e Marketing.

PROCESSO DI ADOZIONE E PUBBLICAZIONE DEL DOCUMENTO

Il GEP UNICAM è un documento pubblico approvato nelle rispettive sedute dei seguenti Organi Accademici:

- Consiglio di Amministrazione - 29 novembre 2021
- Senato Accademico - 29 novembre 2021

Previa acquisizione dei pareri favorevoli di:

- Assemblea delle rappresentanze - 15 novembre 2021
- Comitato Unico di Garanzia (CUG) - 17 novembre 2021

Il GEP è pubblicato sul sito UNICAM nella sezione *Documenti strategici, Politiche e Linee guida* [\[LINK\]](#)⁷ in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR)

RISORSE UMANE E FINANZIARIE DEDICATE

In ognuna delle azioni inserite nel GEP è stato indicato il riferimento alle risorse specifiche dedicate dall'Ateneo, umane e/o finanziarie. Per quanto riguarda le risorse finanziarie da dedicare ad azioni innovative è stato impostato nel bilancio dell'Ateneo uno specifico progetto, mentre per le azioni che prevedono un incremento di impegno o un diverso indirizzo di azioni già intraprese dall'Ateneo, le risorse impegnate sono deducibili dai budget delle strutture di riferimento per le azioni stesse.

⁷ <http://www.unicam.it/ateneo/organizzazione/documenti-strategici-politiche-e-linee-guida>



RACCOLTA E MONITORAGGIO DEI DATI

La prima edizione del GEP UNICAM ha beneficiato delle recenti analisi del contesto interno ed esterno contenute nel Piano delle pari opportunità e nel Bilancio di Genere approvato nel 2020, che rispondono alle caratteristiche necessarie a questo tipo di documento essendo:

- disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico, amministrativo;
- resi disponibili nel sito di Ateneo con la pubblicazione del Bilancio di Genere
- utili alla definizione degli obiettivi ed al monitoraggio e la valutazione dell'andamento delle azioni previste nel GEP

La raccolta ed il monitoraggio dei dati potrà, inoltre, contare oltre alle periodiche analisi di contesto in prospettiva di genere, che sono previste nell'ambito dell'azione coordinata di Prorettorato alle pari opportunità, anche sui seguenti documenti UNICAM:

- monitoraggio dei risultati relativi agli obiettivi del Piano strategico di Ateneo
- monitoraggio periodico dei risultati della Strategia risorse umane per la ricerca
- bilancio di previsione e consuntivo annuali
- Relazione annuale sulla performance
- Relazione annuale CUG
- Relazione annuale del Nucleo di Valutazione

SCHEDE DI AZIONE INDIVIDUATE

Lo schema delle azioni individuate nelle successive sezioni del documento da UNICAM, strutturate per ogni area tematica indicata dall'UE, specifica per ciascuna azione strategica prevista all'interno del GEP i contenuti espressamente richiesti dalla stessa Commissione Europea:

- Obiettivi
- Azioni Sotto-Azioni
- Target Diretto
- Target Indiretto
- Responsabili Istituzionali
- Responsabili Operativi / Risorse Umane
- Risorse Finanziarie
- Output
- Outcome
- Timeline
- Indicatori di Valutazione



Area Tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivi	Azioni	Sotto-Azioni	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabili Istituzionali	Responsabili Operativi / Risorse Umane	Risorse Finanziarie	Output	Outcome	Timeline	Indicatori di Valutazione	
1.1	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Adozione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio	a) Costruire una task force (personale interno ed esterno) dedicata alla revisione della modulistica utilizzata in UNICAM in coerenza con le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. b) Rilasciare una nuova modulistica UNICAM aggiornata rispetto alle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.	Personale di ricerca e docente Personale T-A	Studente e Professionisti della comunicazione Comunità territoriali	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	-Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing	Budget Area	Definizione Task force. Modulistica aggiornata	Comunità universitaria che utilizza la modulistica aggiornata e corretta dal punto di vista del linguaggio di genere	Entro 2022	100% dei moduli riguardanti: -contrattualistica docenti -comunicazioni organi istituzionali
1.2	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Realizzare almeno due attività formative specifiche sul tema del linguaggio di genere.	Personale di ricerca e docente Personale T-A Studente	Studente Professionisti della comunicazione e Comunità territoriali	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	-Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing -Area Persone, organizzazione e sviluppo	Budget Ateneo – Specifico Capitolo fra quelli destinati alla formazione	Erogazione dei corsi	Componenti della comunità universitaria maggiormente sensibilizzati e che incrementano la proprietà e l'appropriatezza del linguaggio	Entro 2022	Data erogazione corsi Percentuale partecipanti (almeno il 50% rispetto ai potenziali fra il personale di ricerca e docente Personale T-A e il 10% degli studenti)
1.3	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Introduzione strumenti di monitoraggio per la verifica del bilanciamento di genere	Realizzare una scheda di monitoraggio on-line (permanente) tramite la costruzione di una dashboard utile a dare visibilità alle fluttuazioni di alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere.	Personale di ricerca e docente Personale T-A	Studente	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	- Area infrastrutture, servizi informatici e amministrazione digitale - Area programmazione, valutazione e sistemi qualità	Budget Area infrastrutture, servizi informatici e amministrazione digitale	Scheda di monitoraggio disponibile per i responsabili di ateneo del monitoraggio	Strumento a disposizione della governance centrale e periferica dell'Ateneo per incrementare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Entro 2021	Data attivazione strumento
1.4	Favorire il Ben-Essere organizzativo	Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di formazione e di analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato e delle discriminazioni	a) Costituzione gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati dell'indagine sul ben-essere organizzativo in UNICAM svolta nel 2019. b) Sviluppo di attività conseguenti al lavoro di analisi di cui al punto a) c) Realizzazione di almeno due attività formative specifiche sul tema della valorizzazione delle relazioni, del lavoro di gruppo e della leadership	Personale di ricerca e docente Personale T-A	Studente Stakeholders e Comunità territoriali	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	- Area programmazione, valutazione e sistemi qualità -Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing -Area Persone, organizzazione e sviluppo	Specifico progetto contabile inserito nel budget di ateneo	Analisi approfondita dei risultati dell'indagine e delle esigenze emerse Svolgimento attività programmate Svolgimento attività di formazione	Creazione del senso di appartenenza, dello spirito di gruppo, di consapevolezza e leadership, anche a vantaggio di un clima lavorativo favorevole alle pari opportunità e della costruzione di una rete informale di supporto in tal senso.	Entro 2023	Data costituzione gruppo di lavoro Numero attività svolte rispetto a quelle programmate Grado di soddisfazione dei partecipanti
1.5	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	Introduzione nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati ad ambiti di genere	Introduzione nei criteri della scheda di monitoraggio e valutazione dei docenti di periodi di congedo per maternità/paternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio	Personale di ricerca e docente	Studente Stakeholders e Comunità territoriali	Prorettore e delegato al Monitoraggio e valutazione + CdA/Senato	- Area programmazione, valutazione e sistemi qualità	Non servono risorse finanziarie	Modifica criteri valutazione scheda monitoraggio	Ottenere una valutazione più equa, innestando una vera cultura dell'equilibrio di genere.	Entro 2022	Data approvazione modifiche da parte degli Organi



Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

	Obiettivi	Azioni	Sotto-Azioni	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabili Istituzionali	Responsabili Operativi / Risorse Umane	Risorse Finanziarie	Output	Outcome	Timeline	Indicatori di Valutazione
2.1	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	a) Aggiornamento delle linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso per l'assunzione di personale b) Attività di supporto alle candidature (es. Mental coach) femminili negli organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote		Componenti sotto rappresentate del Personale docente e Personale T-A		Rettore Prorettore pari opportunità, tutela e garanzia della persona	Area persone e Area Legale	Non necessario risorse finanziarie	Ateneo dotato di regolamenti e procedure che consentono di ridurre le asimmetrie di genere		Entro 2022	Linee guida e sistema di supporto alle candidature approvate dagli Organi competenti
2.2	Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	Predisporre documenti di governance e regolamenti volti al raggiungimento dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali dell'Ateneo.		Componenti sotto rappresentate del Personale docente e Personale T-A		Rettore Prorettore pari opportunità, tutela e garanzia della persona Direzione generale	Area persone e Area Legale Area programmazione	Non necessario risorse finanziarie	Documenti di governance e regolamenti modificati		Entro il 2023	Modifiche Documenti di governance e regolamenti approvate dagli Organi competenti
2.3	Maggiore tutela del personale	Introduzione di una figura di garante del personale UNICAM	Aggiornare il Codice Etico di Ateneo con la Ri-Attivazione della figura terza del Consigliere di fiducia	Personale docente e T-A Ateneo		Rettore Prorettore pari opportunità, tutela e garanzia della persona Direzione generale	Prorettore pari opportunità, tutela e garanzia della persona Area persone Area Legale Area Comunicazione	Non necessario risorse finanziarie	Codice etico modificato		Entro il 2022	Modifiche codice etico approvate dagli Organi competenti



Area Tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

	Obiettivi	Azioni	Sotto-Azioni	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabili Istituzionali	Responsabili Operativi / Risorse Umane	Risorse Logistiche	Risorse Finanziarie	Output	Outcome	Timeline	Indicatori di Valutazione
3.1	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	<p>a) Redazione di proposte di modifica dei regolamenti riguardanti le procedure di reclutamento, ponendo particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso.</p> <p>b) Produzione di linee guida riguardanti le programmazioni delle scuole di ateneo e le procedure di reclutamento, rivolte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni.</p>	Costituzione gruppo di lavoro specifico per analisi e formulazione proposte di modifica procedure e regolamenti e linee guida	Personale docente e Personale T-A	Potenziali candidati al reclutamento	Rettore Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	Area Legale CUG	Non necessitano risorse aggiuntive	Non necessitano risorse finanziarie	Regolamenti e procedure modificate	Ateneo dotato di regolamenti e procedure che consentono di ridurre le asimmetrie di genere	Entro 2022	Modifiche regolamenti e procedure approvate dagli Organi competenti
3.2	Incentivazione del bilanciamento di genere nei gruppi di ricerca finanziati dall'Ateneo	Prevedere nelle progettazioni di ateneo a supporto della ricerca un monitoraggio della partecipazione femminile eventualmente incentivata da una valutazione premiale per gruppi bilanciati in termini di genere.		Personale docente e Personale T-A	Potenziali candidati al reclutamento Personale docente e Personale T-A	Rettore Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	Area ricerca, trasferimento tecnologico e Gestione progetti	Non necessitano risorse aggiuntive	Budget dedicato alle iniziative per la ricerca	Monitoraggio	Finanziamento da parte dell'Ateneo a gruppi di ricerca bilanciati in termini di genere	Entro Anno 2023	Bandi pubblicati mantenendo la valutazione premiale per gruppi bilanciati
3.3	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	a) Sviluppare almeno 2 incontri di divulgazione scientifica, orientamento e approfondimento sul tema 'Donna e Scienza' per tramite di 'role model' quali 'Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite'.		Studente iscritti ai vari livelli e iscritti potenziali (Studente scuole medie superiori)	Comunità scientifica	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing Area servizi agli studenti	Non necessitano risorse aggiuntive	Budget area Comunicazione	Svolgimento incontri	Componenti della comunità studentesca e universitaria maggiormente sensibilizzati e informati sui temi oggetto dei corsi	Entro 2023	Numero incontri svolti Numero partecipanti
		b) Sviluppare almeno 2 incontri di orientamento finalizzati a contrastare gli stereotipi di genere (la 'maestra è donna' e 'informatico è uomo') e a valorizzare il tema delle professioni		Studente iscritti ai vari livelli e iscritti potenziali (Studente scuole medie superiori)	Comunità scientifica e società	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing Area servizi agli studenti	Non necessitano risorse aggiuntive	Budget area servizi studenti	Svolgimento incontri	Studente che superano gli stereotipi di genere e si iscrivono senza condizionamenti	Entro 2024	Numero incontri svolti Numero partecipanti



Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

	Obiettivi	Azioni	Sotto-Azioni	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabili Istituzionali	Responsabili Operativi/ Risorse Umane	Risorse Logistiche	Risorse Finanziarie	Output	Outcome	Timeline	Indicatori di Valutazione
4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Inserimento dell'offerta formativa UNICAM di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere	a) Inserimento nei percorsi formativi di alcuni dei corsi di studio UNICAM di attività formative (anche opzionali) sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere b) Attivazione di pacchetti formativi sulle tematiche delle pari opportunità come offerta di competenze trasversali per l'arricchimento dei percorsi di studio degli studenti.	Studenti iscritti ai vari livelli	Stakeholders e Comunità territoriali Società	Rettore Prorettore Didattica Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	-Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing Responsabili dei Cds Management didattica	Non necessitano risorse aggiuntive	Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget dell'Area Comunicazione	Progettazione di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere	Offerta formativa UNICAM integrata con attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere	Entro 2022 sotto azione b) Entro 2023 sotto azione a)	Data attivazione di: - pacchetto attività trasversali - integrazione off.f.
4.2	Incremento del bilanciamento di genere nei gruppi di Ricerca	a) Promuovere e supportare la partecipazione dei gruppi di ricerca UNICAM a bandi competitivi con progettualità sul tema delle "pari opportunità" ponendo attenzione alla dimensione di genere nella ricerca	Stipula (eventuale) di protocolli di intesa con enti e istituzioni nazionali ed internazionali.	Ricercatori UNICAM	Stakeholders e Comunità territoriali Società	Rettore Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	- Area ricerca, trasferimento tecnologico e Gestione progetti	Non necessitano risorse aggiuntive	Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget ricerca, trasferimento tecnologico e Gestione progetti	Attivazione di linee di ricerca specifiche	Comunità scientifica e comunità territoriale più informati sulle possibili soluzioni a problematiche di genere attraverso l'esito di studi scientifici	Entro 2024	Finanziamento ed avvio di almeno 2 progetti
		b) Pubblicare on-line sui canali social video storie di successo di ricercatrici UNICAM.		Studenti iscritti ai vari livelli	Stakeholders e Comunità scientifica		-Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing	Non necessitano risorse aggiuntive	Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget dell'Area Comunicazione	Pubblicazione delle video storie sui canali social UNICAM	Componenti della comunità studentesca e universitaria maggiormente sensibilizzati e informati sulle prospettive delle ricercatrici	Entro 2023 prime video storie pubblicate su Fb e Instagram	Data pubblicazione prime storie
4.3	Incremento del bilanciamento di genere nei corsi di studio	Istituzioni di borse di studio annuali riservate a studentesse o studenti meritevoli che si iscrivono a corsi con una prevalenza di genere (opposto). La borsa potrebbe comprendere: • esonero dalle tasse universitarie; • disponibilità gratuita dei bus locali ed iscrizione al Centro Universitario Sportivo; • iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.	a) predisposizione ed emanazione bando b) svolgimento procedura di selezione e attribuzione borse	Studenti iscritti ai vari livelli				Non necessitano risorse aggiuntive	Inserimento specifico "capitolo di budget" di Ateneo	Pubblicazione bando e attribuzione borse	Maggiori opportunità per potenziali studenti in corsi con segregazione di genere	Entro 2022 attribuzione prime borse	Data pubblicazione bando e conclusione procedura



Area Tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

	Obiettivi	Azioni	Sotto-Azioni	Target Diretto	Target Indiretto	Responsabili Istituzionali	Responsabili Operativi	Risorse Logistiche	Risorse Finanziarie	Output	Outcome	Timeline	Indicatori di Valutazione
5.1	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	a) Azione di formazione per l'uso adeguato del linguaggio, evitando, anche se inconsapevolmente, espressioni violente o lesive dei diritti altrui	Realizzare almeno una attività formative specifiche sull'uso appropriato del linguaggio e sul tema della gentilezza	Personale docente e Personale T-A Studenta	Comunità scientifica e territoriale	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	-Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing	Non necessitano risorse aggiuntive	Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget	Svolgimento regolare azioni programmate	Maggiore consapevolezza nell'uso del linguaggio nella comunità universitaria	2022	Numero partecipanti alle iniziative Grado di soddisfazione
		b) Azioni di comunicazione per il contrasto alla violenza di genere	Adesione alla campagna "Posto Occupato", alla giornata nazionale sull'eliminazione della violenza sulle donne (25 novembre) e alla giornata internazionale sulla gentilezza (13 novembre).	Personale docente e Personale T-A Studenta	Comunità scientifica e territoriale	Prorettrice pari opportunità, tutela e garanzia della persona	-Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing	Non necessitano risorse aggiuntive	Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget	Svolgimento regolare azioni programmate	Maggiore sensibilità per la problematica nella comunità universitaria	2022	Numero partecipanti alle iniziative Grado di soddisfazione