





## INDICE

- Premessa
- Il contesto normativo
- I documenti strategici di riferimento
- Linee di azione 2023 – 2025
- Conclusioni
- Appendice: Sigle e abbreviazioni

## PREMESSA

Il Piano delle azioni positive (PAP) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, sensibilizzare alla cultura delle pari opportunità e migliorare il benessere organizzativo nel suo complesso.

Alla luce del D.L. n. 132 del 30 giugno 2022, il PAP viene integrato nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) in particolare nella sezione 2.2, dedicata alla Performance alla voce Pari opportunità ed equilibrio di genere.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, predispone il PAP al fine di svolgere il suo ruolo propositivo, consultivo e di verifica, finalizzato a promuovere e attuare i principi delle pari opportunità, della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, della valorizzazione delle differenze e del contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

Gli obiettivi generali delle azioni contenute nel PAP sono:

- garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella retribuzione, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata;
- promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;



- verificare e monitorare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in tema di pari opportunità e parità di trattamento tra donne e uomini.

Il presente PAP contiene gli aggiornamenti per il triennio 2023-2025, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

## IL CONTESTO NORMATIVO

- D. Lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) che prevede all'art. 7, comma 1 che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità tra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro;
- D. Lgs n. 150/2009, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni: introduce al Titolo II il ciclo di gestione della performance richiamando i principi in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa comprenda anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), volto a rimuovere le discriminazioni di genere e la promozione del principio di parità e pari opportunità introduce, all'art. 48, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- D. Lgs. n. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" introduce misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015.
- Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR, 8 marzo 2018.
- Linee guida per il Bilancio di Genere (BdG) negli Atenei italiani a cura del gruppo della CRUI sul Bilancio di genere, Settembre 2019.
- Dir. n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità contiene "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Tale direttiva sostituisce quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011. La medesima Direttiva sancisce lo stretto collegamento tra i piani triennali di azioni positive e il



piano della performance, a seguito del D.L. 80/2021, attualmente, integrato nel Piano di attività e organizzazione (PIAO).

- Decreto Interministeriale del 07 dicembre 2021 che adotta le linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.
- D.L. 30 giugno 2022, n. 132 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

## I DOCUMENTI STRATEGICI DI RIFERIMENTO

La predisposizione del PAP della Scuola Superiore Sant'Anna ha tenuto conto dei seguenti documenti:

Il **Bilancio di Genere** (BdG) (approvato con delibera n. 196 del 21/06/2022 del Senato Accademico) costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto accademico fornendo gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere.

Il **Gender and Equality Plan** (GEP) 2022–2024 e suoi aggiornamenti approvato con delibera n. 329 del 15/12/2021 rientra tra le disposizioni introdotte dal nuovo programma quadro Horizon Europe come requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma, per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee.

Il **Piano integrato della Performance** 2023-2024, che individua gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione dei risultati della Performance Organizzativa e della Performance individuale, costituisce un documento programmatico di particolare rilevanza per delineare le azioni positive in un'ottica integrata.

Il **Piano strategico della Scuola Sant'Anna** è, infine, il documento di programmazione che delinea la visione strategica dell'Ateneo per il triennio di riferimento. Il Piano individua i principali obiettivi e le azioni che abbiano un impatto significativo sulla capacità della Scuola Sant'Anna di produrre valore per la collettività negli ambiti in cui svolge la propria attività.

I risultati del **Questionario Benessere organizzativo** relativi al 2020.

## LINEE D'AZIONE 2023 – 2025

Nel definire i contenuti del PAP per il triennio 2023-2025, il CUG della Scuola Superiore Sant'Anna ha tenuto conto dei contenuti dei documenti programmatici della Scuola coordinandosi con il Gruppo per la redazione del Gender Equality Plan (GEP) ed il Gruppo per la redazione del Bilancio di genere (BdG). Sono state considerate, inoltre, le specifiche aree di intervento riscontrate dal CUG nel periodo della sua attività insieme ai/alle Responsabili degli uffici interessati, a vario titolo, nella gestione di iniziative mirate al



benessere di chi opera nella Scuola e alla Consigliera di fiducia. Ad essi si aggiungono anche le segnalazioni provenienti dalla Task force “Per un’Accademia Inclusiva e Antisessista” composta da allieve e allievi della Scuola Superiore Sant’Anna.

In accordo con le Aree tematiche presenti nel GEP:

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

si riportano di seguito l’elenco delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per il prossimo triennio.

#### Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell’organizzazione

#### Voucher per il rimborso di spese legate alla cura di bambini/e, anziani/e, persone non autosufficienti

Breve descrizione	Piano di azione per il sostegno all’impegno economico relativo alle spese di cura e istruzione/formazione/sport di figli/ie minori, quanto quello riguardante familiari disabili e anziani.
Target diretto	Docenti, Ricercatori/trici, Personale Tecnico Amministrativo, Assegnisti/e di ricerca, Titolari di contratto a tempo determinato con la Scuola, Titolari di borse di studio, Allievi/e PhD
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Responsabili dell’implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell’implementazione	Area Risorse Umane, CUG
Output	Assegnazione del benefit
Outcome	Supporto carico familiare
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sul numero di domande pervenute e di benefit assegnati



## Questionario benessere organizzativo

Breve descrizione	Somministrazione questionario benessere organizzativo
Target diretto	Personale tecnico amministrativo, Personale docente e di ricerca, Titolari di assegni di ricerca.
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Staff
Attori coinvolti nell'analisi	Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, CUG
Output	Report esiti questionario
Outcome	Valutazione stato benessere organizzativo con conseguente individuazione delle aree di miglioramento e implementazione azioni eventualmente con l'attivazione di percorsi formativi.
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Trasmissione report finale agli organi di competenza.

## Aggiornamento stress lavoro-correlato

Breve descrizione	Promuovere salute psicofisica e sicurezza nei luoghi di lavoro; unificare gli strumenti di indagine nella Scuola, utilizzando quella sul B.O. anche ai fini della valutazione dello stress lavoro correlato
Target diretto	Personale tecnico amministrativo, Personale docente e di ricerca, Titolari di assegni di ricerca e PhD
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Gruppo di lavoro coordinato da SPP, RSU
Output	Valutazione del rischio per gruppi omogenei di lavoratori/trici
Outcome	Valutazione del rischio con conseguente individuazione delle aree di miglioramento e implementazione azioni migliorative.
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Discussione del report nell'ambito delle attività del CUG con coinvolgimento delle RSU e di rappresentanze di altre categorie. Trasmissione report finale a Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Medico Competente e RLS



## Disponibilità di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro

Breve descrizione	Introdurre e/o prorogare e/o ampliare, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, forme di rapporto di lavoro parziale, Lavoro Agile (smart working) e Telelavoro
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, Organizzazioni Sindacali, RSU, Servizi ICT
Output	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adozione Regolamento sul Lavoro Agile</li> <li>2. Raccolta organica delle disposizioni (Contratto integrativo, Regolamenti in materia) adottate dalla Direzione Generale e approvate dagli Organi della Scuola (da pubblicare in pagina intranet dedicata)</li> </ol>
Outcome	Maggiore conoscenza e consapevolezza degli strumenti a disposizione attraverso la raccolta organica delle disposizioni (Contratto integrativo, Regolamenti in materia) adottate dalla Direzione Generale e approvate dagli Organi della Scuola che contemplino l'introduzione e/o la proroga e/o l'ampliamento delle forme di lavoro flessibili (da pubblicare in pagina intranet dedicata)
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verifica adozione del Regolamento sul Lavoro Agile (smart working) ed eventuali successive modifiche ed integrazioni</li> <li>2. Pubblicazione sulla pagina intranet dedicata delle disposizioni adottate in materia di forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro</li> </ol>

## Elaborazione di Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliare il lavoro e la vita privata

Breve descrizione	Elaborazione di Linee guida per un'organizzazione family friendly, finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro, attraverso una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni nell'ambito di attività didattiche, istituzionali e amministrative
Target diretto	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti



Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Senato Accademico, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, CUG
Output	Linee guida per una migliore pianificazione e organizzazione delle riunioni
Outcome	Miglioramento nelle modalità di pianificazione e organizzazione delle riunioni collegate ad attività didattiche, istituzionali e amministrative e rafforzamento di misure di benessere orientate alla conciliazione vita privata-lavoro
Timeline	Triennio 2023-2025
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adozione delle Linee guida</li> <li>2. Verifica/monitoraggio sull'implementazione attraverso apposito quesito (ad es.) nell'indagine sul Benessere Organizzativo</li> </ol>

### Previsione di un benefit mensile della durata di un anno per il periodo di maternità

Breve descrizione	Politica di sostegno finalizzata al supporto della maternità per le assegniste di ricerca, le ricercatrici e le allieve PhD tale da consentire loro un pronto rientro al lavoro e quindi alle attività di ricerca, al termine del periodo di astensione obbligatoria. Il contributo dovrebbe permettere alle destinatarie di poter contare su un supporto di babysitting o servizi di nido per poter avere il tempo e la possibilità di proseguire nella propria attività di ricerca
Target diretto	Assegniste, Ricercatrici ed Allieve PhD
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Risorse Umane, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Risorse Umane, CUG
Output	Assegnazione del benefit
Outcome	Supporto alle carriere femminili
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sul numero di domande pervenute e di benefit assegnati



## Diffusione Vademecum maternità alla comunità internazionale accademica

Breve descrizione	Diffusione del vademecum maternità alla comunità internazionale al fine di promuovere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una valutazione dei rischi in ottica di genere
Target diretto	Personale tecnico amministrativo, Personale docente e di ricerca, Titolari di assegni di ricerca e PhD
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, SPP
Output	Vademecum in lingua inglese
Outcome	Pubblicazione sulla intranet
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Trasmissione report finale a Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Medico Competente e RLS
Risorse Finanziarie	L'azione non richiede risorse economiche aggiuntive

## Piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di *welfare*

Breve descrizione	<p>Studio sulla possibile estensione ed il miglioramento dei servizi di assistenza all'infanzia e alla maternità partendo dalla stipula di convenzioni con enti esterni, alla creazione di una <i>baby room</i> fino al progetto di una ludoteca aziendale. L'azione comprende un'indagine e la conseguente mappatura del fabbisogno attraverso la somministrazione di questionari <i>ad hoc</i> a tutto il personale della Scuola ed uno studio di fattibilità delle varie ipotesi. In particolare, l'azione si articolerà in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza e ampliamento delle possibilità di accesso a contributi finalizzati al sostegno delle politiche di <i>welfare</i></li> <li>2. Avvio studio di fattibilità per lo sviluppo di aree dedicate all'allattamento e alla cura degli/delle infanti (<i>baby room</i>)</li> <li>3. Avvio studio di fattibilità per la realizzazione del progetto pilota "Ludoteca aziendale" da parte di un gruppo di lavoro appositamente costituito per l'analisi e la valutazione degli adempimenti tecnici e giuridici necessari (es. sicurezza, assicurazione RC, ecc.)</li> </ol>
Target diretto	Comunità Accademica



Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, CUG
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Area Tecnica, Area Acquisti, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Amministrativi/e Aree e Istituti, Area Risorse Umane, CUG, Area Tecnica, Area Acquisti, CUG, RSU
Output	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introduzione e/o ampliamento di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza</li> <li>2. Report sullo studio di fattibilità per lo sviluppo aree per allattamento e cura degli/delle infanti (<i>baby room</i>)</li> <li>3. Report sullo studio di fattibilità per la realizzazione del progetto pilota "Ludoteca aziendale"</li> </ol>
Outcome	Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> finalizzate ad una migliore conciliazione famiglia-lavoro
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verifica del numero di convenzioni con enti erogatori di servizi di cura e di assistenza attivate/rinnovate</li> <li>2. Verifica dei contenuti del Report: disponibilità degli spazi ed eventuali costi necessari per l'allestimento</li> <li>3. Verifica dei contenuti del Report: presenza di tutti gli aspetti necessari all'implementazione del Progetto pilota</li> </ol>

### **Promozione e sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere**

Breve descrizione	Promozione e sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali attraverso il rispetto dei contenuti delle linee guida sul linguaggio inclusivo approvate con delibera 198 nella seduta del 21 giugno 2022 del Senato Accademico.
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, CUG, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Output	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fonti interne armonizzate con i contenuti delle Linee guida</li> <li>2. Modulistica inclusiva della dimensione di genere</li> <li>3. Eventi formativi sul tema</li> </ol>



Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'adeguamento delle fonti interne rispetto ai contenuti delle Linee guida</li> <li>2. Monitoraggio sull'utilizzo del linguaggio inclusivo della dimensione di genere nelle campagne informative istituzionali</li> <li>3. Report sul numero degli eventi formativi promossi sul tema</li> </ol>

### **Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento sulle "Carriere Alias"**

Breve descrizione	<p>Il dispositivo della carriera Alias, un'identità transitoria, si colloca nell'ambito della tutela dei diritti fondamentali e incontra il bisogno di garantire condizioni in cui il riconoscimento dell'identità di genere è fattore dirimente rispetto al benessere e alla qualità di studio e di lavoro.</p> <p>Tale strumento è finalizzato a garantire ambienti inclusivi e rispettosi delle differenze, anche in tema di identità di genere, al fine di promuovere il benessere fisico, psicologico e relazionale delle persone che studiano e lavorano.</p> <p>La Scuola ha recentemente approvato il Regolamento e pertanto si ritiene utile promuoverne la diffusione al fine di aumentare la sensibilità della Comunità Accademica sul tema dell'identità di genere</p>
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area della Formazione, Area Risorse Umane
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Area della Formazione, Area Risorse Umane, Area Staff
Attori coinvolti nell'implementazione	Area della Formazione, Area Risorse Umane, Area Affari Generali, Area Staff, CUG
Output	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Maggiore conoscenza da parte della Comunità Accademica dei contenuti del Regolamento sulle Carriere Alias</li> <li>2. Report/statistiche sulle richieste pervenute</li> </ol>
Outcome	Miglioramento della percezione della Scuola come ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze, anche in tema di identità di genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Raccolta dati anonimizzati relativi alle richieste di attivazione delle carriere Alias e monitoraggio tempi di risposta della Scuola



## Formazione per il personale docente e di ricerca sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione

Breve descrizione	Formazione specifica sui temi della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione, rivolta a tutto il personale docente e di ricerca, con particolare riferimento alla loro rilevanza: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nell'ambito dei rapporti di tutoraggio e supervisione</li> <li>• nella valutazione di studenti/esse, come anche di candidati/e a posizioni di docenza e ricerca (unconscious bias)</li> </ul>
Target diretto	Personale docente e di ricerca
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio e supervisione
Output	Corsi di formazione sulle tematiche della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione specifici per personale con responsabilità di tutoraggio e supervisione e/o partecipante a commissioni di valutazione
Outcome	Diffusione tra il personale docente e di ricerca della cultura gender sensitive e conseguente aumento della sensibilità sulle tematiche della gender equality, delle pari opportunità e della non discriminazione, al fine di una migliore inclusività, di una migliore valorizzazione delle diversità e della rimozione degli unconscious bias
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoraggio del numero dei corsi attivati</li> <li>2. Monitoraggio della partecipazione ai corsi</li> <li>3. Verifica dell'efficacia dei corsi sull'aumento della sensibilità dei e delle partecipanti sulle tematiche affrontate</li> </ol>

## Allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali presso la Biblioteca della Scuola

Breve descrizione	Studio di fattibilità e allestimento di una postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali (disabilità motorie e visive)
Target diretto	Utenti con disabilità motorie e visive
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Delegato/Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione



Responsabili dell'implementazione	Servizi ICT, Area Formazione, Area Acquisti, Area Tecnica, Delegato/Delegata alle iniziative in materia di persone diversamente abili e inclusione
Attori coinvolti nell'implementazione	Servizi ICT, Area Formazione, Area Acquisti, Area Tecnica
Output	Postazione attrezzata per utenti con bisogni speciali
Outcome	Aumento della sensibilità sulle tematiche della diversità e delle pari opportunità e diffusione di una cultura inclusiva
Timeline	Triennio 2022-2024
Indicatori di valutazione	Verifica della disponibilità e dell'uso della postazione

**Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere**

Breve descrizione	Progettazione e realizzazione di una apposita sezione sul sito istituzionale che offra una panoramica sulle iniziative, azioni e servizi della Scuola che promuovono l'uguaglianza di genere. All'interno di tale sezione, sarà inserita la traduzione in lingua inglese del GEP nonché di tutti i documenti ufficiali della Scuola, rilevanti per le <i>policies</i> di genere
Target diretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, CUG
Responsabili dell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Staff, Area Affari Generali, CUG
Output	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizzazione di una apposita sezione sul sito istituzionale</li> <li>2. Traduzione in lingua inglese del GEP nonché di tutti i documenti ufficiali della Scuola, rilevanti per le <i>policies</i> di genere</li> </ol>
Outcome	Promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sull'aggiornamento e l'implementazione dell'apposita sezione del sito istituzionale, con particolare riferimento alla verifica sul numero degli accessi e di iniziative pubblicate



**Raccolta dei dati disaggregati per genere relativi a: allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze della Scuola**

Breve descrizione	Raccolta sistematica, da parte delle diverse strutture della Scuola e degli Istituti, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere in formato digitale, per agevolare la stesura del Bilancio di Genere e per altre raccolte dati. L'azione si pone altresì l'obiettivo di ampliare gli indicatori prevedendo l'inclusione di dati relativi alla partecipazione in qualità di membri/coordinatori a progetti internazionali/nazionali, progetti con industrie, progetti con pubbliche amministrazioni; all'importo del finanziamento; alla partecipazione a <i>board</i> , a comitati di selezione e gruppi di lavoro; al numero di giorni di assenza e motivo. Oltre alla raccolta di dati quantitativi, si prevede la realizzazione di <i>climate surveys</i> per esplorare l'esperienza e la percezione sul <i>gender balance</i> nella Scuola
Target diretto	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Organi della Scuola
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, CUG
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, CUG, Area Staff, Area Affari Generali, Area Terza Missione, Area Formazione, ICT, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e di Istituto, CUG, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione, Area Terza Missione, Area Formazione, ITC, Gruppo di Lavoro sul Bilancio di Genere
Output	Bilancio di Genere aggiornato/Relazione annuale CUG
Outcome	Aumento e ottimizzazione raccolta della base di informazioni sulla <i>gender equality</i>
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento dell'aggiornamento periodico del Bilancio di Genere

**Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

**Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"**

Breve descrizione	Previsione nelle fonti interne della Scuola dell'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative" (a titolo di
-------------------	--



	esempio: Commissione paritetica, Comitato etico congiunto, Comitato Garante del Codice etico, Gruppi di lavoro)
Target diretto	Comunità Accademica presente negli organi Collegiali e nelle commissioni operative
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, Area Affari Generali
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili di Area e Responsabili di Istituto, CUG
Output	Aggiornamento ed armonizzazione delle fonti interne rispetto all'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"
Outcome	Equità di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Verifica sullo stato di aggiornamento ed armonizzazione delle fonti interne rispetto all'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni "operative"

### Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

#### Produzione di Linee guida per il reclutamento del personale, delle allieve e degli allievi volte al rispetto della parità di genere

Breve descrizione	Elaborazione di Linee guida volte a: 1. promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nella scrittura dei bandi nonché la consapevolezza e la rimozione dei pregiudizi di genere nella valutazione 2. rispettare la parità di genere nella composizione delle Commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e delle allieve e degli allievi 3. prevedere il criterio del genere meno rappresentato come prioritario rispetto a quello della più giovane età nelle ipotesi di parità di punteggio nelle graduatorie di selezione
Target diretto	Componenti delle Commissioni di concorso Candidate e candidati alle procedure di selezione della Scuola
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione



Attori coinvolti nell'implementazione	Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane, Area Formazione, CUG
Output	Linee guida
Outcome	Equità di genere nelle procedure di reclutamento, nella redazione dei bandi, nella composizione delle commissioni valutatrici nonché nella determinazione dei criteri di selezione
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	1. Approvazione Linee guida 2. Monitoraggio dell'attuazione delle Linee guida

### **Promozione di campagne informative interne ed esterne per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca**

Breve descrizione	Organizzazione di campagne informative interne ed esterne (ad esempio workshop, newsletter, comunicazioni tramite canali social) interne ed esterne con role model nei vari ambiti disciplinari
Target diretto	Personale docente e ricercatore, personale di ricerca, allievi ed allieve, dottorandi e dottorande
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, Project Manager, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, Project Manager, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Servizi ICT
Output	Campagne informative realizzate
Outcome	Promozione della missione della Scuola come ambiente di ricerca equo ed inclusivo
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di campagne informative realizzate e dei/delle partecipanti e raccolta dati sulle visualizzazioni

### **Corsi di mentoring ed empowerment**

Breve descrizione	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment, valorizzazione di sé, leadership e negoziazione diretti al genere numericamente sottorappresentato. In particolare, l'azione intende promuovere: 1. workshop focalizzati sulle soft skill considerando i vari target diretti; pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto
-------------------	--



	<p>con figure femminili più senior e role model; progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla gender equality nell'Accademia;</p> <p>2. corsi su programmi di finanziamento (es. Horizon Europe/MSCA)</p> <p>3. progettazione e pianificazione della attività di orientamento e formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera attraverso la definizione di progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere</p>
Target diretto	Comunità Accademica di genere numericamente sottorappresentato
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Direttori/Direttrici di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Responsabili di Area e di Istituto, Area Staff, Area Formazione, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio
Output	Percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment, valorizzazione di sé, leadership e negoziazione diretti al genere numericamente sottorappresentato
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	<p>1. Numero di percorsi e workshop attivati</p> <p>2. Report/statistiche sull'adesione alle iniziative</p>

**Revisione dei criteri di valutazione nel reclutamento del personale docente e di ricerca al fine di supportarne il percorso di carriera in caso di genitorialità**

Breve descrizione	Revisione dei criteri di valutazione da applicare nel reclutamento del personale docente e di ricerca: introduzione di un criterio di valutazione della produzione scientifica e/o dell'anzianità accademica che tenga conto di un congedo parentale "esteso" (non limitato all'effettivo congedo parentale goduto), come già previsto dalle regole di partecipazione di alcuni programmi di finanziamento in ambito comunitario (ad esempio ERC) e nazionale (ad esempio Fondo Italiano per la Scienza)
Target diretto	Personale docente e di ricerca
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto



Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Presidenti e Presidentesse di Commissione
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Risorse Umane, Presidenti e Presidentesse di Commissione, Membri delle Commissioni
Output	Adozione di policy relativa ai criteri di valutazione per il reclutamento del personale docente e di ricerca
Outcome	Pari opportunità nei processi di reclutamento per personale docente e di ricerca con o senza figli
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	1. Verifica adozione policy 2. Monitoraggio sull'attuazione della policy nelle procedure di reclutamento

### **Campagne social per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato**

Breve descrizione	Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione social mirate al genere meno rappresentato per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative
Target diretto	Media e società
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Risorse Umane, Area Staff, RSU, Servizi ICT
Output	Campagne social tematiche realizzate
Outcome	Promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di campagne social realizzate e raccolta dati disaggregati sul numero di visualizzazioni

### **Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"**

Breve descrizione	Iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco" al fine di promuovere la scelta di iscriversi ai corsi di laurea STEM (acronimo di "Science, Technology, Engineering and Mathematics") da parte di studentesse di alto merito, figlie di genitori non laureati, selezionate in tutta Italia e che hanno concluso nel mese di giugno il quarto anno di scuola secondaria superiore
Target diretto	Studentesse iscritte alla quarta superiore



Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Formazione, Presidi delle Classi Accademiche
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Formazione, Presidi delle Classi Accademiche, Personale docente e ricercatore
Output	Proseguo e valorizzazione dell'iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco"
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Previsione dell'iniziativa "STEM, le ragazze si mettono in gioco" quale corso di orientamento da svolgere annualmente

### **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

#### **Formazione specifica rivolta a tutta la comunità accademica su come integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica"**

Breve descrizione	Progettazione e pianificazione di percorsi di formazione specifica per tutta la comunità accademica, in particolare: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. corsi su bandi specifici per la promozione della gender equality</li> <li>2. per il personale di ricerca, corsi su come integrare la dimensione di genere nella ricerca</li> <li>3. per il personale di ricerca, corsi su come integrare la dimensione di genere nella didattica</li> </ol>
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione, Area Promozione, Coordinamento e Valutazione Ricerca, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio
Output	Corsi di formazione specifica attivati
Outcome	Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti



**Promuovere l'attivazione di Bandi 150 ore finalizzati al supporto ad attività legate alle tematiche di genere**

Breve descrizione	Elaborazione e pubblicazione di Bandi per collaborazioni a tempo parziale, ai sensi del D. Lgs. n. 69/2012 e del Regolamento delle attività formative della Scuola (art. 104 e segg.) - cosiddetti Bandi 150 ore - rivolti ad allieve ed allievi finalizzati allo svolgimento di attività di supporto legate alle tematiche di genere
Target diretto	Allieve ed Allievi
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Area Risorse Umane, Servizi ICT
Output	Bandi 150 ore sulle tematiche di genere
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	1. Pubblicazione di Bandi 150 ore su base annuale 2. Raccolta dati sul numero di richieste di partecipazione

**Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del *diversity management***

Breve descrizione	Promozione di reti multidisciplinari di personale docente e ricercatore interessato alle tematiche del genere e del diversity management, rafforzamento e consolidamento della partecipazione della Scuola a network tematici attraverso appositi contributi dedicati alla partecipazione delle ricercatrici a gruppi scientifici e reti sui temi di genere, promuovendo al contempo lo sviluppo di una cultura inclusiva anche attraverso la partecipazione attiva degli studenti e delle studentesse
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttori/Direttrici di Istituto
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Direttori/Direttrici di Istituto
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Affari Generali, Personale docente e ricercatore
Output	Adesione della Scuola a reti multidisciplinari nell'ambito delle tematiche del genere e del diversity management



Outcome	Diffusione delle conoscenze e dell'approccio interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Report/statistiche sulla adesione della Scuola a reti multidisciplinari

### **Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere e pari opportunità nella ricerca**

Breve descrizione	Pubblicazione e/o patrocinio di bandi finalizzati all'erogazione di premi annuali per la migliore tesi che includa una dimensione di genere e pari opportunità destinati a laureandi/laureande e dottorandi/dottorande
Target diretto	Allievi/Allieve, Dottorandi/Dottorande
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Classi Accademiche
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Presidi delle Classi Accademiche, Area Formazione, Area Staff, CUG
Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi Accademiche, Area Formazione, Area Relazioni Esterne e Comunicazione, Area Affari generali, Area Staff, CUG
Output	Bandi e relative graduatorie di attribuzione dei premi
Outcome	Incremento di progetti di ricerca e di tesi sulle tematiche legate alla <i>gender equality</i> e alle pari opportunità
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Adesione ad almeno un bando e raccolta numero delle richieste di partecipazione pervenute

### **Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

#### **Promozione e monitoraggio attività dello "Sportello Antiviolenza" congiunto SSSA-UNIFI-SNS**

Breve descrizione	Il CUG manifesta la necessità di promuovere e monitorare le attività dello Sportello, anche con iniziative pubbliche e con il supporto di strumenti multimediali, al fine di intensificare il proprio impegno sul fronte della tutela delle persone offese da atti di violenza di genere, di omo- e trans-fobia, e di comportamenti discriminatori, sia attraverso attività di carattere formativo, informativo e divulgativo, sia mediante un servizio di ascolto, assistenza, informazione e sostegno rivolto a tutti/e gli/le appartenenti alla comunità universitaria, istituendo all'uopo un
-------------------	---



	apposito sportello che abbia competenze specifiche in ambito universitario.
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Staff
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Consigliere/Consigliera di Fiducia, Area Affari Generali, Area Staff
Output	Campagna di comunicazione mirata alla promozione e pubblicizzazione dei servizi offerti dallo sportello
Outcome	Rafforzamento di strumenti a tutela delle persone offese da atti di violenza e di discriminazioni di genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Raccolta dati sul numero di accessi e di richieste di assistenza e sostegno

**Promozione delle attività di sensibilizzazione sulle tematiche di genere da parte della *Task Force* “Per un'accademia inclusiva e antisessista”**

Breve descrizione	Promozione di campagne di comunicazione, momenti di riflessione e dibattito che si collegano a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere, questioni LGBT+, con la partecipazione di tutta la comunità accademica
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Responsabili dell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Area Affari Generali, Area Relazioni Esterne e Comunicazione
Output	1. Calendarizzazione di eventi ed incontri 2. Progettazione di campagne di comunicazione, momenti di riflessione e dibattito che si collegano a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere
Outcome	Sensibilizzazione alle tematiche legate a temi quali pari opportunità, inclusione, marginalizzazione, violenza di genere e promozione della visibilità della Scuola come ambiente inclusivo
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio e raccolta dati relativi al numero di eventi organizzati nel triennio 2023-2025



### **Analisi delle fonti pertinenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) ed eventuale revisione e coordinamento**

Breve descrizione	Analisi ed adeguamento delle fonti interne pertinenti (Codice Etico e Codice di Comportamento) a partire dalla verifica del rispetto del linguaggio inclusivo, armonizzazione con i contenuti del GEP
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Staff, Area Affari Generali, Direttori/Direttrici di Istituto, CUG, CGCE
Output	Codice Etico e Codice di Comportamento aggiornati
Outcome	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività di analisi ed adeguamento del Codice Etico e del Codice di Comportamento

### **Stesura di FAQ per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico**

Breve descrizione	Recepimento delle raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale attraverso l'aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali e violazioni del Codice etico ed elaborazione di FAQ che chiariscano gli adempimenti da porre in essere e le competenze dei diversi soggetti coinvolti
Target diretto	Comunità Accademica
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale
Responsabili dell'implementazione	Area Staff, CUG, Delegato/a del CUG nel Tavolo di coordinamento dello Sportello Antiviolenza, Consigliere/Consigliera di Fiducia, CGCE, Area Affari generali, Servizi ICT
Attori coinvolti nell'implementazione	Personale che gestisce il sito dello Sportello Antiviolenza, Consigliere/Consigliera di Fiducia, CGCE, RSU
Output	FAQ almeno bilingue per la segnalazione di comportamenti discriminatori, situazioni di molestie sessuali, violazioni del Codice Etico
Outcome	Rafforzamento del ruolo della Scuola quale organizzazione di contrasto delle discriminazioni
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Pubblicazione delle FAQ sul sito dedicato dello Sportello antiviolenza ed elaborazione report sugli accessi allo Sportello garantendo al contempo la tutela della riservatezza.



### **Formazione per il personale in posizione di *leadership* e per il personale docente e ricercatore**

Breve descrizione	Organizzazione di moduli formativi obbligatori - destinati al personale in posizione di leadership ed al personale docente e ricercatore - orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche legate alla violenza di genere al fine di creare consapevolezza su che cosa siano sessismo e molestie sessuali ed a sviluppare empowerment ed inclusività nei processi decisionali
Target diretto	Personale docente e ricercatore, Componenti degli organi della Scuola, Personale collocato in posizioni apicali
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Direttore/Direttrici di Istituto, Organi della Scuola, Area Risorse Umane, Responsabili di Area e di Istituto
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale, Responsabili di Area e di Istituto, Presidi delle Classi Accademiche, Direttori/Direttrici di Istituto, Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, Area Risorse Umane
Attori coinvolti nell'implementazione	Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, Area Formazione, Area Staff, Area Affari Generali, CUG, Area Risorse Umane
Output	Corsi destinati al personale in posizione di leadership ed al personale docente e ricercatore sul tema dell'educazione di genere, prevenzione della violenza di genere, empowerment ed inclusività nei processi decisionali
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti

### **Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere**

Breve descrizione	Organizzazione di moduli formativi obbligatori - destinati al corpo studentesco - orientati alla sensibilizzazione sulle tematiche legate alla violenza di genere al fine di creare consapevolezza su che cosa siano sessismo e molestie sessuali
Target diretto	Corpo studentesco
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice, Presidi delle Classi accademiche, Direttore/Direttrice Generale, Area Formazione
Responsabili dell'implementazione	Rettore/Rettrice, Presidi delle Classi accademiche, Direttore/Direttrice Generale, Area Formazione



Attori coinvolti nell'implementazione	Presidi delle Classi accademiche, Area Formazione, Personale docente e ricercatore, Personale incaricato di svolgere attività di tutoraggio, CUG
Output	Corsi obbligatori destinati al corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere
Outcome	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Timeline	Triennio 2023-2025
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero di corsi attivati e raccolta dati relativi ai partecipanti ed alle partecipanti

## CONCLUSIONI

Il presente Piano di Azioni Positive ha validità triennale 2023-2025. La responsabilità del monitoraggio e della verifica delle azioni proposte è di competenza del CUG e delle strutture coinvolte. L'esito del monitoraggio costituirà parte integrante della Relazione annuale alla Presidenza del Consiglio dei Ministri in attuazione della Direttiva recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" sulle attività del CUG. Le azioni qui indicate potranno essere modificate, integrate e ampliate in relazione a trasformazioni organizzative e/o esigenze che emergeranno nel corso del triennio. Il CUG si impegna a promuovere la massima visibilità delle azioni, auspicando il coinvolgimento e la partecipazione di tutta la comunità accademica.



## APPENDICE

### Sigle e abbreviazioni

#### B

---

BdG          Bilancio di Genere

#### C

---

CGCE          Comitato Garante del Codice Etico  
CRUI          Conferenza dei rettori delle Università Italiane  
CUG          Comitato Unico di Garanzia

#### D

---

Dir.          Direttiva  
D.L.          Decreto Legge  
D.Lgs.        Decreto Legislativo  
D.M.          Decreto Ministeriale  
D.P.C.M.     Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

#### I

---

ICT          Information and Communication Technologies

#### L

---

LGBTQ+      Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer

#### M

---

MIUR        Ministero dell'Istruzione e del Merito



## **P**

---

PAP	Piano Azioni Positive
PIAO	Piano integrato di attività e organizzazione
PNC	Piano Nazionale Complementare
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

## **R**

---

RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria
-----	-----------------------------------

## **S**

---

SNS	Scuola Normale Superiore
SPP	Servizio Prevenzione e Protezione

## **U**

---

UNIPI	Università degli Studi di Pisa
-------	--------------------------------