



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

# PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE

PER LA PROMOZIONE DELLE  
PARI OPPORTUNITÀ, DEL  
BENESSERE NEI LUOGHI DI  
LAVORO E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI

2024-2026



## Sommario

INTRODUZIONE.....	2
Premesse .....	2
Il Piano di azioni positive .....	2
LE AZIONI POSITIVE .....	3
Politiche di reclutamento e gestione del personale.....	3
1. Monitoraggio Concorsi RTDA/B.....	3
2. Bilancio di genere: classificazione dati economici.....	3
3. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici .....	4
Organizzazione del lavoro .....	4
1. Sportello d’ascolto.....	4
3. Lavoro agile.....	5
4. Laboratorio disabilità.....	5
5. Progetto AGILI ad AGIO per dipendenti con disabilità motoria non grave. ....	6
6. Welfare .....	6
Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro .....	6
1. Seminari e formazione.....	6
2. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato.....	7
3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni .....	8
4. Premio "Puntiamo i Tacchi".....	8
5. Mostra Opere, prime edizioni concorso "Puntiamo i Tacchi" .....	8
6. Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia .....	9
7. Elaborazione e somministrazione questionario per valutare la presenza di episodi di violenza di genere in Ateneo .....	9
8. Gender Equality Plan (GEP) .....	9
Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia .....	10
1. Comunicazione .....	10
PUBBLICAZIONE.....	11
Allegato 1: Tabella azioni positive .....	12

# INTRODUZIONE

## Premesse

Il Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni tipo di discriminazione per il quadriennio 2019-2023 dell'Università degli Studi Pavia è stato costituito con Decreto Rettorale n. 3544/2019 (prot. n. 151953 del 20/11/2019), in attuazione dell'art. 21 L. 183/2010.

Tra i compiti propositivi del CUG è individuata "la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne". Le azioni positive sono da considerarsi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

In ottemperanza alla disposizione all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, il CUG dell'Università degli Studi di Pavia propone il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) per il triennio 2024-2026 che mira a:

- rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e nello studio;
- migliorare il clima lavorativo e di studio;
- favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

## Il Piano di azioni positive

Le azioni promosse dal CUG sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria e sono riferite ai quattro principali ambiti di intervento previsti dalla Direttiva n. 2/2019, ovvero:

1. **Politiche di reclutamento e gestione del personale**, con lo scopo di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovono la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nei vari ruoli del personale dipendente, evitando penalizzazioni discriminatorie.
2. **Organizzazione del lavoro**, affinché si garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita attribuendo criteri di priorità a favore di coloro in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
3. **Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro**, attraverso percorsi di informazione e formazione che coinvolgano tutti i livelli dell'Amministrazione.

- 4. Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia**, con riferimento alle funzioni propositiva e consultiva e ai compiti di verifica.

## **LE AZIONI POSITIVE**

### **Politiche di reclutamento e gestione del personale**

#### **1. Monitoraggio Concorsi RTDA/B**

Come già annunciato nel PTAP 21-23 durante la redazione del Bilancio di genere, si è osservato come il reclutamento nel PD/R rappresenti la variabile con una dinamica crescente nella disuguaglianza di genere soprattutto nelle posizioni di ingresso. In particolare, mentre per le posizioni da ricercatore/trice di tipo A la disparità di genere appare limitata, quando si passa alla posizione di tipo B vi è una forte asimmetria a discapito del genere femminile. Le disposizioni ministeriali hanno portato nell'ultimo periodo all'istituzione di numerosi contratti di ricercatore/trice di tipo B che il CUG ha monitorato secondo la rappresentatività di genere nelle commissioni, nel rapporto di genere tra candidati e vincitori e nel rapporto di genere tra candidati interni ed esterni. L'attività di monitoraggio verrà ripetuta nel 2026, ed i risultati confrontati con quelli ottenuti nel 2023, per evidenziare eventuali trend positivi o negativi.

#### **2. Bilancio di genere: classificazione dati economici**

Ci troviamo in una nuova fase per la redazione del Bilancio di genere (BdG). In particolare, dopo una prima fase in cui i BdG presentavano prevalentemente indicatori per un'analisi di contesto, si prevede una seconda fase in cui si presenti un'analisi di genere dei costi sostenuti dagli Atenei in un'ottica prospettica di definizione di azioni da intraprendere e monitorare per la parità di genere. In seguito all'avvio della fase sperimentale di classificazione dei dati contabili con riferimento all'ultimo trimestre del 2023, il monitoraggio effettuato dall'Amministrazione consentirà la messa in produzione del nuovo tool per la classificazione dei movimenti relativi all'intero anno contabile 2024. I dati così ottenuti saranno utilizzati per la redazione del prossimo bilancio di genere.

### **3. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici**

Il CUG ha predisposto delle linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici. Queste sono state approvate dal Senato Accademico di giugno 2019. Ora è tempo di proporre un aggiornamento delle linee guida per renderle più monitorabili e di facile attuazione. Il CUG intende proporle agli organi di Ateneo e farsi promotore del loro rispetto e applicazione. Violazioni evidenti delle linee guida verranno segnalate dal CUG ai Direttori dei dipartimenti di Ateneo coinvolti.

## **Organizzazione del lavoro**

### **1. Sportello d'ascolto**

La valutazione effettuata tramite report bimestrali di fruizione dello sportello e un sondaggio somministrato agli utenti del servizio hanno portato al rinnovo dello sportello, inaugurato nel 2020, anche per il 2024. Alla luce dei progetti attivi e della disponibilità di bilancio del CUG, della fruizione e del livello di gradimento del servizio da parte degli utenti, la possibilità di offrire un supporto psicologico alla comunità accademica rimane centrale per il benessere organizzativo e individuale. Per valutare il servizio si continuerà a valutare sia i report di fruizione predisposti dall'esperto/a incaricato/a, sia i risultati di un sondaggio già predisposto da somministrare agli utilizzatori del servizio.

Nel 2024 si valuterà l'opportunità di far confluire lo sportello psicologico con il servizio di consulenza psicologica dedicato agli studenti, che ha inaugurato la nuova sede sul finire del 2023, in modo da offrire un servizio più strutturato per tutta la comunità accademica.

### **2. Telelavoro**

Il progetto di telelavoro dell'Ateneo nasce nel 2015 all'interno del progetto "*Iniziativa family-friendly*", condiviso con ATS Pavia.

L'Università di Pavia si impegna a potenziare il numero delle postazioni e delle aree di attività per l'attivazione di progetti individuali di telelavoro. In particolare, come già nel 2023, anche nel 2024 sarà esplorata la possibilità di attivare nuove forme di telelavoro, intese come ulteriori possibilità di conciliazione vita-lavoro. Come in passato il CUG assumerà un ruolo fondamentale per la promozione e la sensibilizzazione di dirigenti e responsabili di struttura sul tema della

conciliazione casa-lavoro e sugli importanti vantaggi dell'adozione di questa modalità flessibile, anche con riferimento alla performance e ai risultati professionali.

### **3. Lavoro agile**

Partecipando al tavolo di contrattazione il CUG assiste ed esercita un ruolo propositivo al processo di definizione delle modalità di lavoro agile per i dipendenti.

Il CUG continuerà nella promozione e sostegno della modalità di lavoro agile per i dipendenti dell'Ateneo.

### **4. Laboratorio disabilità**

Con riferimento alle linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità (art 21 del Contratto integrativo di Ateneo), l'Ateneo si impegna a garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa il più possibile rispondente alle abilità, conoscenze, competenze, attitudini e desideri dei propri dipendenti, compatibilmente con la necessità di garantire il miglior livello di funzionamento ordinario e straordinario. All'interno di questa cornice, occorre porre attenzione particolare al benessere dei dipendenti con disabilità. La legge 68/99 tutela i diritti dei lavoratori con disabilità, e la messa in atto di interventi specifici e/o individuali per il supporto all'attività lavorativa. Il gruppo di lavoro ha iniziato le attività nel 2021, occupandosi della mappatura dei dipendenti disabili e delle attività svolte, con una raccolta puntuale di informazioni sui dipendenti disabili, sulle attività svolte, sulle difficoltà incontrate, sulla conciliazione casa-lavoro, sulle barriere architettoniche e sulla necessità di introdurre strumentazione adeguata. Questa attività continuerà anche alla luce delle nuove assunzioni già effettuate e previste per il futuro.

Il percorso formativo "**Incontriamo la disabilità**" progettato dal Laboratorio disabilità continuerà e l'offerta del programma **Agili ad Agio** verrà estesa ai dipendenti con disabilità (si veda il punto successivo del PTAP).

Il CUG, fautore del laboratorio disabilità, è impegnato nelle iniziative quali la mappatura delle attività, l'identificazione di possibili modifiche organizzative e l'introduzione di strumentazione specialistica al fine di rimuovere, quanto più possibile, gli ostacoli che i dipendenti disabili incontrano durante le attività lavorative.

## **5. Progetto AGILI ad AGIO per dipendenti con disabilità motoria non grave.**

Nel 2022, con il ritorno dell'attività prevalentemente in presenza, si è deciso di sospendere il progetto AGILI AD AGIO rivolto al benessere dei dipendenti che lavorano tramite modalità online. Parallelamente, in accordo con il laboratorio disabilità, è stata valutata l'offerta di una estensione del progetto per soggetti con disabilità motoria non grave. Tre dipendenti con disabilità motoria si sono offerti per testare il progetto rivisto. A seguito di una valutazione molto positiva, nel prossimo triennio il progetto verrà offerto a tutti i dipendenti dell'Ateneo con disabilità motoria non grave. Le attività sono progettate e proposte dagli specialisti del corso di Laurea in Scienze Motorie, in collaborazione con il Laboratorio di Dietetica e Nutrizione Clinica, supportati dal CUG di Ateneo nella sua promozione.

## **6. Welfare**

Il Comitato Unico di Garanzia sostiene e supporta l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di welfare rivolte al personale dell'Ateneo. In passato, l'amministrazione ha partecipato con ATS alla presentazione di progetti finanziati dalla Regione per il welfare aziendale (ad esempio ha ottenuto il finanziamento di un progetto per il centro estivo dei figli dei dipendenti nei periodi di chiusura scolastica; e si prefigge, nei prossimi anni, di creare un Polo per l'infanzia dedicato ai figli dei dipendenti). Il CUG continuerà nell'attività di sostegno per la richiesta di finanziamenti che permettano di proseguire nell'offerta di tali servizi e affiancherà l'Amministrazione nella definizione di un progetto per l'assistenza dei familiari dei dipendenti anziani o in difficoltà.

## **Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

### **1. Seminari e formazione**

Il Comitato Unico di Garanzia supporta l'Amministrazione nell'individuazione dell'attività di formazione sullo smart working per dirigenti e capi servizio dell'Ateneo

Il CUG organizzerà incontri e seminari sulle tematiche di competenza del Comitato anche in occasione del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne).

Il CUG valuterà l'organizzazione di seminari sul riconoscimento e la gestione di episodi di mobbing, molestie e stalking, aperti a tutti i membri della comunità accademica.

## **2. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato**

L'Ateneo si impegna a svolgere diverse indagini per la valutazione del "clima interno" e delle possibili fonti di disagio lavorativo al fine di individuare interventi migliorativi che possano promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, vengono svolte indagini sul benessere organizzativo (B.O.) e sulla valutazione dello stress lavoro-correlato.

### 2.1 Valutazione dello stress lavoro-correlato SLC.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, è disposta ogni due anni la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato. Il gruppo di lavoro multidisciplinare (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Medici e psicologi esperti in materia, Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, Rappresentanti sindacali, Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e UOC Carriere e concorsi del personale tecnico amministrativo e CEL e rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale) si occupa dello svolgimento dell'indagine e della progettazione di interventi preventivi e migliorativi previsti nel documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

L'ultima indagine è stata svolta nel 2022.

Con l'avvio della prossima indagine, il CUG svolgerà un ruolo di promotore della programmazione delle azioni e degli interventi ai fini della riduzione o eliminazione del rischio di insorgenza di stress lavoro-correlato.

### 2.2 Indagine sul benessere organizzativo.

All'interno del progetto "*Good Practice*", viene annualmente svolta l'indagine del benessere organizzativo, anche con riferimento a quanto previsto dal d.lgs. 150/2001. Oltre ad analizzare i dati relativi all'Ateneo, il progetto GP consente di avere a disposizione i dati aggregati relativi alle altre Università partner in modo da effettuare anche analisi comparative delle medie dei risultati ottenuti.

Anche nel 2024 l'Ateneo parteciperà al progetto; il CUG sarà coinvolto nella fase di analisi e di presentazione e pubblicazione dei dati, nonché nell'eventuale fase di progettazione di interventi migliorativi per il benessere di lavoratrici e lavoratori.

### **3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni**

**3.1.** Prosecuzione nella collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del Concorso Letterario "Caratteri di donna" e l'attribuzione di un premio in denaro ad una/o studentessa/e universitaria per il migliore racconto.

**3.2.** Costruzione di una mappa dei docenti dell'Ateneo che utilizzano un approccio di genere e alla diversità nei loro studi. Il CUG intende chiedere, a quanti disponibili all'interno della comunità accademica, di partecipare ad attività di formazione e consulenza per le tematiche di competenza CUG.

**3.3.** Prosecuzione della presentazione del ruolo del CUG e delle principali azioni messe in campo nell'ultimo anno ai dipartimenti dell'Ateneo. Si chiederà di poter intervenire durante i Consigli dei dipartimenti dell'Ateneo non ancora raggiunti nel 2023 per una presentazione sugli aspetti principali delle attività e competenze del CUG.

### **4. Premio "Puntiamo i Tacchi"**

Nato nel 2021 allo scopo di sensibilizzare la comunità accademica in servizio (studenti/e, personale tecnico amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorandi/e, assegnisti di ricerca, borsisti) sul tema della violenza sulle donne, il concorso *Puntiamo i Tacchi* raccoglie opere testuali e opere multimediali.

Visto il successo delle prime edizioni si prevede di continuare ad istituire il premio. Le opere più interessanti presentate al concorso verranno pubblicate in una sezione dedicata al CUG nella Digital Library di Ateneo e verrà organizzata una mostra per la ricorrenza dell'8 marzo (si veda il punto seguente).

### **5. Mostra Opere, prime edizioni concorso "Puntiamo i Tacchi"**

Nella settimana dell'8 marzo verrà organizzata una mostra delle migliori opere nelle sezioni testuale e multimediale inviate nelle prime due edizioni del concorso "Puntiamo i tacchi". Tutta la comunità accademica e la cittadinanza sarà invitata alla mostra, contribuendo alla sensibilizzazione generale sul tema della violenza di genere.

## **6. Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia**

Continua l'impegno del CUG all'interno della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia. In particolare, il CUG è impegnato nelle seguenti azioni:

1. ideare e mettere in atto strategie di comunicazione per sensibilizzare la comunità accademica (studenti e dipendenti) sul tema della violenza di genere;
2. promuovere la conoscenza dell'esistenza, degli obiettivi, degli strumenti e dei riferimenti della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia presso l'intera comunità accademica;
3. collaborare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa all'organizzazione, realizzazione e promozione di iniziative di divulgazione e sensibilizzazione pubblica, volte a promuovere maggiore consapevolezza sulle violazioni dei diritti fondamentali delle donne e sull'esistenza della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia;
4. erogare un corso universitario interdipartimentale sulla prevenzione della violenza di genere e l'educazione al rispetto;
5. collaborare con gli altri soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa, alla progettazione di percorsi accreditati per la formazione degli operatori del settore sul tema della violenza sulle donne;
6. porre in essere specifiche convenzioni con i centri antiviolenza del territorio per lo svolgimento di attività di tirocinio;
7. promuovere attività di ricerca su cause, conseguenze, costi e prevenzione della violenza di genere istituendo un premio di laurea finanziato dal CUG di Ateneo.

## **7. Elaborazione e somministrazione questionario per valutare la presenza di episodi di violenza di genere in Ateneo**

All'interno delle attività del CUG contro la violenza di genere si vuole preparare un questionario generale sulla presenza di violenze e molestie sessuali e in generale sulla presenza di comportamenti ad essi assimilabili per chi partecipa alla vita in Ateneo. L'obiettivo è duplice: da un lato verificare che non vi siano problemi interni all'Ateneo, dall'altro la progettazione di una campagna informativa sugli strumenti a disposizione sia all'interno dell'Ateneo che all'esterno per combattere il fenomeno e assistere le vittime.

## **8. Gender Equality Plan (GEP)**

A partire dal 2021, l'Ateneo si è dotato del Gender Equality Plan (GEP), ovvero un documento progettuale e programmatico allo scopo di favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno.

Il GEP ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

I prossimi obiettivi riguardano un concreto monitoraggio delle azioni intraprese dal GEP 2023-2025, il cui risultato sarà inserito nella Relazione della performance e la piena realizzazione delle azioni previste dal GEP 2024-2026

## **Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia**

### **1. Comunicazione**

È necessario far conoscere le attività del Comitato unico di Garanzia ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più sconosciuti ai dipendenti e agli studenti dell'Ateneo. Il CUG dovrà impegnarsi nella comunicazione delle sue attività. Continuerà la comunicazione tramite social media la pubblicizzazione del sito che è stato completato e sviluppato e che contiene le attività del Comitato.

### **1. Networking**

**2.1.** Il Comitato Unico di Garanzia manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, Relazioni Sindacali).

**2.2.** Collaborazione con i CUG presenti sul territorio (Comune, Provincia, IUSS), con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e con altre istituzioni nazionali e internazionali al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG. Adesione alla Rete dei CUG della Lombardia.

**2.3** È in valutazione l'adesione alla rete UNIRE (UNiversità In REte contro la violenza di genere; <https://unire.unimib.it/>).

## **Pubblicazione**

Il Piano Triennale di Azioni Positive sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione e costituirà un allegato del Piano integrato.

Piano discusso e approvato dal CUG nella riunione del 18 gennaio 2024.

Pavia, 18 gennaio 2024

La Presidente

Prof.ssa Cristina Campiglio

*Documento firmato digitalmente*

## Allegato 1: Tabella azioni positive

Obiettivo		Indicatore		Target
<b>Monitoraggio concorsi RTDA/B</b> Destinatari: ricercatori/trici tipo A e B	1	Monitoraggio procedure concorsuali svolte nell'anno 2021 per ricercatore/trice tipo A e B	Presentazione relazione	sì/no
<b>Bilancio di genere: classificazione dati economici</b>	1	Riclassificazione piano dei conti in ottica di genere	Implementazione riclassificazione UGOV e Allocazione costi	sì/no
	2	Avvio mappatura puntuale delle scritture normali (COAN) con revisione anche a posteriori	Mappatura puntuale delle singole spese	sì/no
<b>Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere</b> Destinatari: tutti	1	Aggiornamento Vademecum	Aggiornamento	sì/no
<b>Linee guida per le pari opportunità negli eventi scientifici</b> Destinatari: tutti	1	Aggiornamento linee guida	Aggiornamento	sì/no
<b>Sportello d'ascolto</b> Destinatari: personale tecnico-amministrativo personale docente e ricercatore	1	Monitoraggio attività	Monitoraggio	sì/no
	2	Questionario gradimento	Somministrazione questionario	sì/no

<b>Telelavoro</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Potenziamento n° postazioni	N° postazioni 2023 > n° postazioni 2022	sì/no
	2	Azioni di sensibilizzazione sul tema	Invio comunicazione ai dirigenti e responsabili sul tema	sì/no
<b>Smartworking</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo	1	Promozione e sostegno attività di lavoro agile	Promozione	sì/no sì/no
<b>Laboratorio disabilità</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo Personale docente e ricercatore	1	Corso di formazione per la disabilità.	Erogazione del corso. Monitoraggio partecipazione e gradimento	sì/no
	2	Promozione Progetto Agili ad Agio per dipendenti con disabilità motoria non grave.	Monitoraggio adesione	sì/no
	3	Monitoraggio degli interventi svolti	Svolgimento monitoraggio	sì/no
<b>Welfare</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo Personale docente e ricercatore	1	Promozione attività e progetti	Promozione	sì/no
<b>Seminari e formazione</b>  Destinatari: tutti	1	Organizzazione interventi formativi per il personale sulle tematiche di competenza del CUG	Interventi formativi	sì/no
<b>Agili ad Agio per disabilità</b> Destinatari: dipendenti con disabilità	1	Sviluppo del progetto	Promozione	sì/no

<b>Indagini per il personale</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro	1	Indagine SLC 2024	Svolgimento indagine SLC	sì/no
	2	Indagine SLC – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	sì/no
	3	Indagine B.O.	Svolgimento indagine B.O.	sì/no
	4	Indagine B.O. – interventi migliorativi	Attuazione interventi migliorativi	sì/no
<b>Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni</b>  Destinatari: Personale tecnico-amministrativo, personale docente, altro personale individuato dal gruppo di lavoro, famiglie del personale	1	Promozione Concorso Letterario “Caratteri di donna”	Attività promozionale	sì/no
	2	Premio “Puntiamo i Tacchi”	Istituzione e sviluppo	sì/no
	3	Mostra opere selezione I e II edizione premio Puntiamo i Tacchi	Realizzazione Mostra	sì/no
	4	Mappatura docenza approccio di genere	Mappatura	sì/no
	5	Incontri dipartimenti per attività CUG	Svolgimento incontri	sì/no

	6	Azioni all'interno rete antiviolenza	Azioni definite nel protocollo	sì/no
	7	Questionario per valutare la presenza di episodi di violenza di genere in Ateneo	Elaborazione e somministrazione	sì/no
	8	Gender Equality Plan (GEP)	Monitoraggio azioni intraprese	sì/no
<b>Comunicazione</b> Destinatari: tutti	1	Attività di comunicazione per iniziative CUG	Attività di comunicazione	sì/no
	2	Aggiornamento sito web CUG	Aggiornamento sito web CUG	sì/no
	3	Presentazione attività CUG dipartimenti di Ateneo	Presentazione ai dipartimenti	sì/no
	4	Collaborazione Consulta per numero newsletter Consulta sul CUG	Newsletter della Consulta su attività CUG	sì/no
<b>Networking</b> Destinatari: tutti	1	Ampliamento rete di collaborazione con il territorio e con CUG nazionali	Ampliamento rete	sì/no