



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE *2023*



©2023 Università degli Studi di Teramo

Via R. Balzarini 1 - 64100 Teramo

www.unite.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE *2023*



GRUPPO DI LAVORO

Prof. Dino Mastrocola Rettore Università degli Studi di Teramo

Prof. Salvatore Cimini Direttore Generale Università degli Studi di Teramo

Coordinamento scientifico

Prof.ssa Fiammetta Ricci

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e formazione per la legalità

Dipartimento di Scienze Politiche

Coordinamento operativo

Dott.ssa Paola Serpietri

Presidente Comitato Unico di Garanzia-CUG - Direzione generale - Staff - Ufficio Job Placement

Componenti

Prof. Adolfo Braga

Delegato al Polo della Formazione degli insegnanti

Consulente del Rettore per l'attivazione di servizi e azioni di supporto nelle attività di studio, in relazione alla natura della disabilità di soggetti con Disturbi Specifici d'Apprendimento (DSA)

Dipartimento di Scienze della comunicazione

Componente Comitato Unico di Garanzia

Prof.ssa Alessandra Martelli

Delegata del Rettore per la Disabilità, il Welfare studentesco e il Placement

Dipartimento di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali

Prof. Daniele Di Bartolomeo

Dipartimento di Scienze della comunicazione

Prof.ssa Laura Di Filippo

Dipartimento di Giurisprudenza

Prof.ssa Isa Fusaro

Dipartimento di Medicina Veterinaria

Prof.ssa Pierina Visciano

Dipartimento di Bioscienze e tecnologie agro-alimentari e ambientali

Prof.ssa Micaela Vitaletti

Dipartimento di Giurisprudenza

Componente Comitato Unico di Garanzia

Dott. Sergio Altitonante

Area Ricerca - Ufficio Formazione alla Ricerca

Arch. Domenico Capulli

Area Servizi tecnici - Ufficio Manutenzione strutture e logistiche

Dott.ssa Silvia D'Attoma

Area Affari Generali e Istituzionali - Ufficio di supporto alla programmazione strategica di Ateneo

Ufficio per la trasparenza e l'anticorruzione

Dott.ssa Nadia Gatti

Area Ricerca - Ufficio progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca

Dott.ssa Barbara Tomassi

Area Didattica, valutazione e qualità - Ufficio per l'offerta formativa

Dott.ssa Loredana Toppi

Area Servizi agli studenti

Dott.ssa Miriam Tullii

Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione - Area Ricerca - Ufficio gestione e rendicontazione progetti di Ateneo

INDICE

INTRODUZIONE	9
PRESENTAZIONE	13
■ AREA TEMATICA 1	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	19
■ AREA TEMATICA 2	
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	29
■ AREA TEMATICA 3	
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	35
■ AREA TEMATICA 4	
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	41
■ AREA TEMATICA 5	
Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	59
■ AREA TEMATICA 6	
Misure di networking per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere	67

Per la costruzione del Piano per l'Uguaglianza di genere (GEP) dell'Università di Teramo il Rettore Dino Mastrocola ha istituito un GEP Team, nominato nel rispetto delle indicazioni della CRUI e prima ancora della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE) in adempimento della decisione consigliere 2021/764 del 10 maggio 2021, dove si individua la priorità della “gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content”.

Il Rettore dell'Università di Teramo ha promosso la redazione di questo documento strategico affidando il coordinamento scientifico alla prof.ssa Fiammetta Ricci Delegata alle Pari Opportunità e alla formazione per la legalità, e il coordinamento operativo alla Dott.ssa Paola Serpietri Presidente del CUG di Ateneo, insieme ad un gruppo di lavoro formato da docenti dei cinque Dipartimenti e da personale amministrativo dei settori di competenza, al fine di riconnettere il GEP Team con strutture già impegnate nei processi di trasformazione della governance e delle attività di didattica e ricerca per una maggiore equità di genere, tra le quali il gruppo di redazione per il BdG, il CUG e il team sulla diversità e inclusione del Laboratorio di innovazione didattica e interdisciplinare sulla cultura di genere dell'Università di Teramo (LADI).

In tal modo, considerando l'importanza del ruolo pubblico svolto dall'Ateneo nella formazione di cittadine/cittadini e di professioniste/professionisti, l'Università di Teramo intende confermare e rafforzare l'impegno a promuovere, nei corsi di studio e nel proprio modello organizzativo, una cultura di giustizia, equità, trasparenza, apertura, promozione di pari opportunità.

Pertanto, il Rettore Dino Mastrocola, e il Direttore Generale di Ateneo Salvatore Cimini, intendono ringraziare vivamente tutte/i coloro che hanno contribuito, nei gruppi di lavoro e nelle competenze di supporto, alla realizzazione del Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università di Teramo, volto a riaffermare e realizzare concretamente il riconoscimento dei principi di equità, di non discriminazione e di valorizzazione di tutte le diversità presenti all'interno della comunità accademica e della società.

INTRODUZIONE

La ricerca di sempre più efficaci strumenti e azioni volte a prevenire e rimuovere forme, linguaggi e pratiche di discriminazione tra uomo e donna, in particolare come denuncia e contrasto alla disparità (sociale, economica, politica, decisionale, ecc.) e alla violenza di genere, per il riconoscimento dei diritti e dei doveri di ciascuna persona, nelle relazioni di genere e nella vita politica e democratica, si intrecciano con l'impegno dell'UE in tale direzione. È proprio pochi anni dopo l'avvio dei programmi quadro che, nel 1998, la Commissione Europea introduce il *Gender mainstreaming*, introducendo e rafforzando sempre di più il carattere di intersezionalità delle azioni di promozione della parità e della lotta alla discriminazione, che attraversa tutti i settori delle politiche pubbliche, trasportando in esse e indicando in maniera trasversale l'attenzione a un'ottica di genere.

L'intersezionalità del genere e l'invito a un approccio transdisciplinare rappresentano una sfida ed un impegno strategico fondamentale per gli Atenei e i centri di ricerca, che sono chiamati a fronteggiare e ad operare in tutti gli ambiti tecnico-scientifici, mettendo in atto una revisione e integrazione del proprio sistema di conoscenze costruito faticosamente nel tempo. Coscienti, inoltre, che tale processo di apprendimento per l'inclusione della prospettiva di genere richieda cambiamenti nel percorso di ricerca e nella percezione di sé come ricercatore/ricercatrice fisicamente connotato.

Pertanto, il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Teramo si inserisce in un ampio quadro progettuale strategico per la pianificazione e il monitoraggio delle politiche per la parità di genere, già da tempo intrapreso e che ha condotto progressivamente a migliorare e rafforzare la programmazione di azioni per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere, ed il raggiungimento di obiettivi di uguaglianza, partecipazione, e non discriminazione, sia con azioni a carattere culturale e scientifico che nelle politiche di *governance* e di benessere lavorativo di tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo teramano.

Un percorso che, oltre ad essere in adempimento delle normative vigenti, programma, propone ed attua, in continuità con il primo Bilancio di Genere e il Piano triennale di azioni positive, attività culturali, forme di didattica innovativa e azioni e misure antidiscriminatorie, attraverso la partecipazione, a livello istituzionale, di tutte le componenti della comunità accademica, per la diffusione di buone pratiche e l'attuazione delle politiche di genere.

Si è cercato quindi di mettere in dialogo tra loro, la programmazione del GEP con il Piano di Azioni Positive (PAP) e il Piano Strategico di Ateneo (PSA). Quest'ultimo, infatti, non solo definisce gli ambiti di intervento e le necessarie interazioni tra soggetti che presidiano queste tematiche, ma precisa anche obiettivi, responsabilità e indicatori da monitorare. E come suggerito dalle raccomandazioni

della CRUI, il PSA integra il tema del genere, sia perché declina le azioni con attenzione per questa dimensione, sia perché individua specifiche azioni a contrasto di discriminazioni e bias.

Il collegamento con il primo Bilancio di Genere, redatto e approvato nel 2021, è anch'esso risultato opportuno e fecondo, poiché i dati registrati sulla situazione di genere nell'accademia e nelle istituzioni di ricerca dell'Università di Teramo mostrano, in linea con le tendenze degli altri atenei italiani, il persistere di qualche situazione di squilibrio nella rappresentanza paritaria tra i generi in alcuni organi decisionali e nelle posizioni apicali, come anche nelle progressioni di carriera e nella parità salariale, nonostante le misure già messe in atto, è necessario incrementare gli sforzi per un maggior riequilibrio tra i generi.

L'obiettivo comune è quello di tradurre gli indirizzi strategici in azioni concrete nella *governance* di Ateneo e nei rapporti con il territorio, e con enti e associazioni impegnate nel raggiungimento degli stessi obiettivi. Tutto questo deve tradursi in un impegno concreto e condiviso, e quindi nella messa a disposizione di risorse umane e finanziarie, in azione sinergica e con la partecipazione costante degli organi di Ateneo al vertice del processo decisionale.

Pertanto, l'approvazione del Piano di uguaglianza di genere da parte degli organi di Ateneo assume il significato di un impegno pubblico e trasparente ad adottare determinate politiche, nella comune convinzione che la nostra Università rivesta un ruolo insostituibile nella diffusione dei modelli culturali, e nel costruire un Ateneo inclusivo, che rifiuta ogni forma di discriminazione e che, nella consapevolezza della persistenza di situazioni di forte squilibri di potere nelle relazioni uomo/donna, si sforza di combattere gli stereotipi (anche) di genere per costruire un ambiente di studio, di lavoro e di ricerca equo, nel quale diversità è sinonimo di ricchezza.

Inoltre, il Piano sull'Uguaglianza di Genere recepisce e risponde al nuovo Programma Quadro della Commissione Europea 2021-2027 per la ricerca e l'innovazione, che indica l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, a partire dal 2022.

Più precisamente, in una nota dell'aprile 2021, l'UE ha poi precisato che, nonostante i formulari del 2021 contengano già la domanda relativa al possesso del GEP da parte dell'istituzione, la risposta non sarà considerata un criterio per l'ammissibilità fino alle call del 2022, mentre va sottolineato che dal 2022 il possesso di GEP sarà obbligatorio per poter accedere a qualsivoglia finanziamento, quindi non più solo per i progetti ERC, in ambito Horizon Europe.

Tale indicazione e requisito richiesto alla programmazione della ricerca da parte della Commissione fa parte di una più ampia strategia da tempo avviata dall'UE per il raggiungimento della parità di genere, che, attraverso un approccio basato sia sull'integrazione della dimensione di genere

mediante azioni mirate, sia sull'intersezionalità, individua gli obiettivi principali da perseguire entro il 2025. In sintesi, strumento necessario per la sottoscrizione di Grant Agreement con la Commissione Europea da parte di tutti gli enti di ricerca europei.

Com'è noto, la Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Indica inoltre cinque aree prioritarie di intervento alle quali dedicare misure specifiche, ovvero:

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

Infine, raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

Parallelamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un Bilancio di genere e un Piano di uguaglianza di genere.

Pertanto riteniamo che il lavoro svolto per la redazione del GEP dell'Università di Teramo costituisca anche un passaggio necessario per la partecipazione dell'Ateneo teramano alla strategia posta in atto dalle istituzioni europee per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni di ricerca.

Il GEP dell'Ateneo di Teramo, insomma, tende a un'equilibrata attenzione per tutte le componenti della comunità universitaria: in particolare, esso è volto a realizzare politiche di *gender balance* fra vita e lavoro e una migliore cultura dell'organizzazione, a promuovere una corretta politica di reclutamento e l'avanzamento nelle progressioni di carriera del personale di ricerca e amministrativo, a evitare la segregazione orizzontale e le asimmetrie di genere nei corsi di studio.

Il progetto promuove altresì la rimozione delle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica, propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica, e realizza attività di formazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, nonché attività di terza missione e di *public engagement*.

prof.ssa Fiammetta Ricci

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità

PRESENTAZIONE

In ottemperanza alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, le Università sono tenute a predisporre il Piano delle Azioni Positive (PAP) finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. In tale prospettiva, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è necessario stabilire come obiettivo prioritario del PAP allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) l'adozione del Gender Equality Plan (GEP), che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Il GEP si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Bilancio di Genere sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.

Il Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università di Teramo è stato redatto dal gruppo di lavoro, articolato in 6 sottogruppi di lavoro per aree tematiche, nominato dal Rettore Dino Mastrocola a questi fini, composto oltre che dal Rettore stesso, dal Direttore Generale Salvatore Cimini, dalla prof.ssa Fiammetta Ricci, Delegata alle Pari Opportunità, per il coordinamento scientifico, e dalla dott.ssa Paola Serpietri, Presidente del CUG di Ateneo, per il coordinamento operativo, anche dai seguenti componenti: prof. Adolfo Braga, prof.ssa Alessandra Martelli, prof. Daniele Di Bartolomeo, prof.ssa Laura Di Filippo, prof.ssa Isa Fusaro, prof.ssa Pierina Visciano, prof.ssa Micaela Vitaletti, dott. Sergio Altitonante, Arch. Domenico Capulli, dott.ssa Silvia D'Attoma, dott.ssa Nadia Gatti, dott.ssa Barbara Tomassi, dott.ssa Loredana Toppi, dott.ssa Miriam Tullii.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP individua una serie di azioni, integrate in un'unica visione di miglioramento, riguardando non solamente le tradizionali competenze del CUG, ma anche e soprattutto le diverse aree strategiche, al fine di: identificare distorsioni e disuguaglianze di genere; implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze; definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Tenuto conto che il GEP è un «set of commitments and actions» che mirano a promuovere l'eguaglianza di genere nell'Ateneo attraverso trasformazioni istituzionali e culturali, il Documento recepisce i quattro requisiti obbligatori che devono sussistere per qualificarlo come tale:

a) la natura di documento pubblico. Il GEP sarà un documento formale pubblicato sul sito web dell'Università di Teramo, approvato dagli organi di vertice, e ampiamente comunicato all'interno

- dell'ente, anche al fine di garantirne un'ampia condivisione e favorire la *compliance*;
- b) le risorse dedicate: il GEP prevede la disposizione di risorse e competenze dedicate che garantiscano l'attuazione del piano che non deve essere considerato un mero adempimento burocratico, poiché un GEP deve contenere in sé anche gli strumenti per la sua attuazione. Prevediamo, infatti, che si formino specifiche figure con opportune competenze in termini di studi di genere e che si stanino risorse adeguate per supportare un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile;
 - c) la raccolta e monitoraggio dei dati: i dati raccolti sono disaggregati per sesso/genere sul personale dell'Ateneo e basati su specifici indicatori;
 - d) la pianificazione per la formazione specifica: il GEP include anche azioni di sensibilizzazione culturale e scientifica e attività di formazione sulla parità di genere. Queste attività dovranno coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo continuo e a lungo termine. Particolare attenzione è stata dedicata alle attività di comunicazione sui temi relativi alle questioni di genere, e ad attività di supporto e formazione nei confronti dei percorsi di studio dei detenuti e detenute del Penitenziario della Città di Teramo, con cui l'Ateneo ha convenzioni e progetti di collaborazione.

Come suggerito dalle Linee Guida elaborate dalla CRUI, e in riferimento agli obiettivi sia di programmazione interna che della Commissione Europea, il Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università di Teramo è stato organizzato in cinque aree tematiche di intervento, già segnalate dalla Commissione europea come prioritarie:

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

A queste cinque aree prioritarie è stata aggiunta una sesta area tematica, cioè un'area di intervento sul miglioramento e sull'implementazione della comunicazione, sia interna che esterna, poiché crediamo che azioni e strategie di networking sulle politiche di parità e di contrasto alla discriminazione siano uno degli assi fondamentali per la condivisione, il confronto e il dialogo tra attori e programmi di buone prassi.

Il GEP verrà annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Piano integrato di Attività e Organizzazione, del Bilancio di previsione e degli altri documenti strategici dell'Ateneo, che ne recepiranno le misure, ma anche in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità in essi compresi.

È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, per la sostenibilità del pianeta e per ogni forma di convivenza democratica; nella comune convinzione che il GEP non rappresenti il mero assolvimento di un adempimento burocratico, ma un piano strategico di innovazione e sviluppo dell'Ateneo.

AREA TEMATICA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1 Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali

Azione 1.1.1 Sensibilizzazione per l'adozione di un calendario didattico che favorisca l'equilibrio tra vita privata e lavorativa in relazione agli impegni di genitorialità

Obiettivo 1.2 Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e cura familiare

Azione 1.2.1 Possibilità di partecipazione alle sedute degli organi collegiali, commissioni e gruppi di lavoro in modalità telematica

Azione 1.2.2 Creazione di una zona "kids friendly"

Azione 1.2.3 Formazione sugli istituti previdenziali: maternità e congedi parentali, permessi per cura e congedo straordinario, bonus asilo nido

Azione 1.2.4 Creazione di una banca dati sulla fruizione da parte dei dipendenti di modalità lavorative flessibili (part time, lavoro agile, congedi familiari e congedi L. 104)

AREA TEMATICA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1 Promuovere e individuare iniziative e strumenti volti ad aumentare l'equità di genere nei ruoli e nei processi decisionali

Azione 2.1.1 Assicurare da parte degli organi di vertice un'equa rappresentanza di genere nelle Commissioni, tavoli o gruppi di lavoro

Azione 2.1.2 Progettazione e realizzazione corsi/eventi sui temi di pari opportunità e motivazionali destinati al personale di Ateneo

AREA TEMATICA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1. Uniformare le indicazioni normative per il rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione

Azione 3.1.1 Ricognizione dei Regolamenti in essere presso l'Ateneo e adeguamento della componente relativa alla composizione delle commissioni di selezione

Obiettivo 3.2 Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca

Azione 3.2.1 Incentivo per i Dipartimenti che migliorino l'equilibrio di genere nei finanziamenti ai progetti di ricerca di Ateneo

AREA TEMATICA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivo 4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e nella formazione

- Azione 4.1.1 Attivazione di Corsi e/o Master incentrati sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
- Azione 4.1.2 Studio di fattibilità volto all'inserimento nell'offerta formativa di un modulo interdisciplinare sulle tematiche di genere
- Azione 4.1.3 Istituzione di Premi per tesi (di laurea, laurea magistrale e post-laurea) sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
- Azione 4.1.4 Ideazione e implementazione di pacchetti formativi (seminari, laboratori, convegni etc.) sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
- Azione 4.1.5 Acquisizione di Open Badge per le competenze acquisite sulle politiche della differenza e tematiche di genere e inserimento del percorso nel Diploma Supplement

Obiettivo 4.2 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

- Azione 4.2.1 Vademecum sull'importanza dell'equilibrio di genere nella ricerca e della dimensione di genere nelle proposte di progetto

Obiettivo 4.3 Promuovere progetti di ricerca nazionali e internazionali nei quali ci sia un equilibrio di genere e favorire la presentazione dei progetti con PI di genere femminile

- Azione 4.3.1 Monitoraggio di progettualità che promuovano la presenza di genere femminile o specificatamente dedicati a PI di genere femminile

Obiettivo 4.4 Inserimento nelle banche dati IRIS di un campo specifico in cui venga riportata la composizione di genere

- Azione 4.4.1 Studio di fattibilità finalizzato a verificare se sia possibile inserire su IRIS un campo dedicato all'esplicitazione della parità di genere nei lavori inseriti sia come numero di partecipanti sia come posizione degli stessi

AREA TEMATICA 5

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1 Prevenire le molestie e le violenze di genere

- Azione 5.1.1 Encomio alla tesi di elevato valore sui temi della violenza di genere
- Azione 5.1.2 Studio di fattibilità ampliamento servizi dello sportello di counseling: supporto psicologico per vittime di violenza di genere
- Azione 5.1.3 Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere

AREA TEMATICA 6

Iniziative di comunicazione e rete – misure di networking interno ed esterno

Obiettivo 6.1 Promuovere la sensibilizzazione e la diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere

Azione 6.1.1 Sviluppare un processo di condivisione e programmazione dinamica del GEP

Azione 6.1.2 Attività di disseminazione delle azioni realizzate sulle tematiche di genere attraverso una sezione del sito di Ateneo e campagne di comunicazione

Obiettivo 6.2 Misure di networking per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere

Azione. 6.2.1 Consolidamento della rete istituzionale nazionale e territoriale e misure di networking per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere

prof.ssa Fiammetta Ricci

Delegata alle Pari Opportunità – Università degli Studi di Teramo

dott.ssa Paola Serpietri

Presidente CUG – Università degli Studi di Teramo

AREA TEMATICA 1

**Equilibrio vita privata/vita lavorativa
e cultura dell'organizzazione**



Area tematica 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.1	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali
Azione 1.1.1	Azione di sensibilizzazione per l'adozione di un calendario didattico che favorisca l'equilibrio tra vita privata e lavorativa in relazione agli impegni di genitorialità
Descrizione sintetica azione	Azione di sensibilizzazione rivolta ai CdS affinché nella programmazione delle attività didattiche, contemperando le diverse esigenze manifestate, sia data preferibilmente la precedenza nella scelta degli orari delle lezioni al personale docente con figli in età compresa tra 0 e 10 anni, che ne abbia fatta esplicita richiesta
Target diretto	Personale docente
Target indiretto	Famiglie del personale docente
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità Direttori/Direttrici di Dipartimento - CUG
Responsabili operativi	CUG - Presidenti dei Corsi di Studio Delegato/a del Rettore alla didattica
Risorse umane	Segreterie didattiche di Dipartimento
Risorse finanziarie	--
Output	Calendario didattico annuale
Outcome	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro al fine di tutelare le esigenze connesse all'infanzia
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Numero di Corsi di Studio (> 10%) che hanno implementato la misura
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Horizon Europe Guide on GEP _ 5.1 Work-life balance and organisational culture Flexible working time arrangements, including how departmental processes, procedures and practices impact on staff with caring responsibilities or part-time workers, and remote working

Area tematica 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca, genitorialità e cura familiare
Azione 1.2.1	Possibilità di partecipazione alle sedute degli organi collegiali e commissioni e gruppi di lavoro in modalità telematica
Descrizione sintetica azione	Favorire l'utilizzo della partecipazione da remoto alle sedute degli organi collegiali e commissioni e gruppi di lavoro ai componenti con figli in età compresa tra 0 e 10 anni
Sotto-Azioni	Indagine sulle esigenze dei componenti degli organi, delle commissioni e gruppi di lavoro con figli in età compresa tra 0 e 10 anni in merito alla partecipazione in presenza alle sedute degli organi collegiali
Target diretto	Personale docente - Personale TAB
Target indiretto	Famiglie del personale docente e del personale amministrativo
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità Direttori/Direttrici di Dipartimento - CUG
Responsabili operativi	Direttori/Direttrici di Dipartimento - Presidenti Corsi di Studio Presidenti Organi di Ateneo - Presidenti e coordinatori/coordinatrici di Commissioni e gruppi di lavoro
Risorse umane	Segreterie amministrative di Dipartimento - Uffici preposti
Risorse finanziarie	--
Output	Regolamentazione della partecipazione alle sedute degli organi collegiali e commissioni/gruppi di lavoro in modalità telematica
Outcome	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro al fine di tutelare le esigenze connesse all'infanzia
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Numero di Dipartimenti/Organi (> 60%) che hanno implementato la misura
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Cfr. OSR.6: Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione

Area tematica 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e tra lavoro/studio e ricerca e cura familiare
Azione 1.2.2	Creazione di una zona "kids friendly"
Descrizione sintetica azione	Individuare uno o più spazi dedicati all'interno delle strutture universitarie, di facile accesso, per poter creare una zona "kids friendly"
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studio di fattibilità volto alla realizzazione di spazi attrezzati Baby Pit Stop, nel rispetto delle misure in materia di sicurezza, a consentire l'adempimento degli obblighi di cura del minore (fasciatoio, poltrona, scaldalatte, seggiolone, frigo per conservazione prodotti alimentari) e per erogatori di prodotti intimi (ad esempio assorbenti, ecc.) 2. Indagine sulle esigenze familiari della popolazione studentesca, docente e amministrativa potenzialmente interessata all'iniziativa 3. Realizzazione di parcheggi "Rosa" 4. Analisi di potenziali situazioni di rischio o miglioramento della sicurezza dei lavoratori/trici e degli studenti/esse nei luoghi di lavoro/studio/ricerca e negli spazi pubblici annessi (per es. corridoi, parcheggi etc.)
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Famiglie del personale docente, del personale TAB e delle specializzande/i, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i, studentesse/studenti ovvero tutti coloro che accedono, a vario titolo, alle sedi dell'Ateneo
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale - CUG Delegato/a per le Pari Opportunità - Delegato/a per il Welfare
Responsabili operativi	Area Servizi tecnici e sicurezza - Presidente del CUG
Risorse umane	Personale afferente all'Area Servizi Tecnici e Sicurezza
Risorse finanziarie	€ 1.500 Qualora non fosse possibile disporre di un budget si può procedere a una raccolta fondi e/o a reperire, previo controllo e adottando ogni misura idonea, a materiale donato da privati cittadini
Output	Realizzazione delle infrastrutture indicate
Outcome	Analisi situazioni a rischio o miglioramento sicurezza, 2024

Segue alla pagina successiva

Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro al fine di garantire una maggiore serenità lavorativa e di studio
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Progetto Plotina _ Work and personal life integration 088 Creating lactation rooms/spaces within the organization (for both staff and student use)
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 2 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera Obiettivo 1 Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruire un ambiente di lavoro inclusivo Azione b.2 Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura

Area tematica 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e tra lavoro/studio e ricerca e cura familiare
Azione 1.2.3	Formazione sugli istituti previdenziali: maternità e congedi parentali, permessi per cura e congedo straordinario, bonus asilo nido
Descrizione sintetica azione	Formazione rivolta al personale sulle possibilità offerte dalla normativa vigente sugli istituti previdenziali e la flessibilità
Sotto-Azioni	Campagna di sensibilizzazione sui canali istituzionali
Target diretto	Personale TAB e CEL
Target indiretto	Famiglie del personale TAB e CEL
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale
Responsabili operativi	Area Risorse Umane
Risorse umane	Personale afferente all'Area Risorse Umane
Risorse finanziarie	Costo persona/ora e rimborso relatori
Output	Erogazione corso di formazione
Outcome	Diffondere e consolidare la consapevolezza dei dipendenti sulle possibilità offerte dalla normativa vigente per la fruizione di congedi parentali
Timeline	2024
Indicatori di Valutazione	Aumento del 5% delle richieste di fruizione di congedi parentali
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Strategia nazionale per la parità di genere/ Progetto Plotina/ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Progetto Plotina KA 3 Work and personal life integration 078 Developing initiatives to encourage men to take parental leave
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni positive all. 5 PIAO 2022/2024 Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze Azione A.5: Formazione del personale sulle politiche di genere

Area tematica 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e tra lavoro/studio e ricerca e cura familiare
Azione 1.2.4	Creazione di una banca dati sulla fruizione di modalità lavorative flessibili
Descrizione sintetica azione	Raccolta dati sulla fruizione da parte dei dipendenti di modalità lavorative flessibili (part time, lavoro agile, congedi familiari, congedi L. 104/92)
Sotto-Azioni	Monitoraggio differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti) e valutazione dell'impatto bilaterale
Target diretto	Personale TAB e CEL
Responsabili istituzionali	Direttore/Direttrice Generale
Responsabili operativi	Area Risorse Umane
Risorse umane	Personale afferente all'Area Risorse Umane
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Creazione Banca dati
Outcome	Creare una base dati condivisa per analizzare la fruizione delle modalità di lavoro da parte di uomini e donne (equilibrio fra i generi)
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	<p>Rapporto tra donne e uomini beneficiari delle diverse misure di conciliazione disponibili, ad es.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ % donne vs % uomini titolari di part-time; ▪ % donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e numero medio giorni fruiti su base annuale; ▪ % donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale; ▪ n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Segue alla pagina successiva

<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p>	<p>Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”</p>
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni positive all. 5 PIAO 2022/2024 Ambito 2 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione e nelle progressioni di carriera Obiettivo 1 Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruire un ambiente di lavoro inclusivo Azione B.1: Lavoro agile Analisi di contesto per il BdG</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>OSASU.2 Migliorare i servizi informatici per il lavoro agile</p>

Area tematica 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo 2.1	Promuovere iniziative e identificare strumenti volti ad aumentare l'equità di genere nei ruoli e nei processi decisionali
Azione 2.1.1	Assicurare, da parte degli Organi di vertice, un'equa rappresentanza di genere nelle Commissioni, tavoli o gruppi di lavoro
Descrizione sintetica azione	Monitoraggio della composizione delle Commissioni, tavoli o gruppi di lavoro
Sotto-Azioni	Controllo dei Decreti Rettorali e delle disposizioni del Direttore/Direttrice Generale
Target diretto	Personale tecnico amministrativo - Docenti - Ricercatori/Ricercatrici Organi di vertice - Assegnisti/e - Dottorandi/e, ecc.
Target indiretto	Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale - Organi accademici
Responsabili operativi	Ufficio Staff Direzione
Risorse umane	Personale afferente allo Staff di Direzione
Risorse finanziarie	Costo ora/persona per attività di monitoraggio
Output	Decreti per la composizione delle Commissioni, tavoli o gruppi di lavoro con equa rappresentanza di genere
Outcome	Equità di genere nella <i>governance</i> di Ateneo e nelle cariche istituzionali, ridurre la segregazione orizzontale
Timeline	Triennale
Indicatori di Valutazione	Incremento del 60% n. di commissioni/tavoli o gruppi di lavoro con equa rappresentanza di genere
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere

Segue alla pagina successiva

Riferimenti al
Piano azioni positive
Bilancio di genere

Azioni positive all. 5 PIAO 2022/2024
Ambito 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento
Obiettivo 1 Ridurre la segregazione orizzontale
Azione C.1 Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere

Riferimenti al
Piano strategico
di Ateneo

5.5. Area strategica: Amministrazione e servizi agli utenti
[...] promuovere il riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati, organi collegiali e migliorare l'integrazione ed il benessere lavorativo, valutando anche la parità di genere nelle progressioni di carriera del personale amministrativo e docente. A tal fine si attueranno misure che favoriranno almeno due delle priorità trasversali del PNRR ossia il perseguimento della Parità di Genere, e l'Accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani

Area tematica 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo 2.1	Promuovere iniziative volte ad aumentare l'equità di genere nei processi decisionali
Azione 2.1.2	Progettazione e realizzazione corsi/eventi sui temi delle pari opportunità e motivazionali destinati al personale di Ateneo
Descrizione sintetica azione	Implementazione di attività di formazione volte a consolidare in Ateneo una cultura rispettosa della diversità di genere e libera da pregiudizi, nonché una coscienza collettiva e individuale contro ogni forma di violenza di genere. Ad es. corsi sull'analisi dei bisogni, su mentoring ed empowerment femminile
Sotto-Azioni	Progettazione corsi ed eventi al fine di incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte di donne, definizione spesa e risorse necessarie
Target diretto	Personale tecnico amministrativo - Docenti - Ricercatori/Ricercatrici Organi di vertice - Assegnisti/e - Dottorandi/e, ecc.
Target indiretto	Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale - Organi accademici
Responsabili operativi	Ufficio per la Formazione del personale
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio per la Formazione del personale
Risorse finanziarie	€ 5.000
Output	Corso formativo
Outcome	Equità di genere nella <i>governance</i> di Ateneo e nelle cariche istituzionali
Timeline	Triennale
Indicatori di Valutazione	Partecipanti alla formazione
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Segue alla pagina successiva

<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p>	<p>Cfr. Horizon Europe Guide on GEP 5.2 Gender balance in leadership and decision-making Developing initiatives to raise gender awareness and capacity at all levels of the organization with provision of training to staff, teaching and research staff</p>
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze Azione A.5 Formazione del personale sulle politiche di genere</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>5.5. Amministrazione e servizi agli utenti [...] promuovere il riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati, organi collegiali e migliorare l'integrazione ed il benessere lavorativo, valutando anche la parità di genere nelle progressioni di carriera del personale amministrativo e docente. A tal fine si attueranno misure che favoriranno almeno due delle priorità trasversali del PNRR ossia il perseguimento della Parità di Genere, e l'Accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani</p>

Area tematica 3	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo 3.1	Uniformare le indicazioni normative per il rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione
Azione 3.1.1	Ricognizione dei Regolamenti in essere presso l'Ateneo e adeguamento della componente relativa alla composizione delle commissioni di selezione
Descrizione sintetica azione	Saranno esaminati i regolamenti dell'Ateneo e saranno adeguati alla normativa vigente affinché nella composizione delle Commissioni di selezione vengano adottati criteri orientati a promuovere ed equilibrare la parità di genere
Sotto-Azioni	Saranno mappate le selezioni effettuate a seguito dell'adeguamento dei Regolamenti
Target diretto	Tutte/i le/i possibili candidate/i di una selezione
Target indiretto	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale Direttori/Direttrici dei Dipartimenti
Responsabili istituzionali	Direzione Generale - Responsabile Area Risorse Umane Responsabile Area Ricerca Responsabile Ufficio Supporto alla Ricerca dei Dipartimenti
Responsabili operativi	Responsabile Ufficio Studi di Ateneo - Responsabile Ufficio Concorsi Responsabile Ufficio Formazione in ricerca Responsabile Ufficio Supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse umane	Personale afferente agli uffici preposti
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Nomina Commissioni con composizione equilibrata nel genere
Outcome	Incremento della presenza femminile nelle Commissioni di concorso
Timeline	Annualmente a partire dall'approvazione del GEP 2022-2024
Indicatori di Valutazione	Verifica da parte di un'apposita Commissione del target raggiunto ovvero il numero di Commissioni nominate nel rispetto del genere e monitoraggio degli esiti delle selezioni in termini di genere dei/delle candidati/e

Segue alla pagina successiva

<p>SDG Agenda 2030</p>	<p>SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>
<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p>	<p>Cfr. Progetto Plotina 6 Specific indicators within the key area: Recruitment, retention and career progress 6.1 Gender diverse recruitment selection committees (SIREC1) Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 5.3 Gender equality in recruitment and career progression</p>
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento Obiettivo 1 Ridurre la segregazione orizzontale Azione C.1 Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>5.1 Area Ricerca 4) favorire e promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione</p>

Area tematica 3	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo 3.2	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca
Azione 3.2.1	Incentivo per i Dipartimenti che migliorino l'equilibrio di genere nei finanziamenti ai progetti di ricerca di Ateneo
Descrizione sintetica azione	<p>Mappatura delle richieste di finanziamento e della composizione del team scientifico, con particolare attenzione al/alla coordinatore/coordinatrice di progetto.</p> <p>Annualmente sarà stilata una graduatoria tra i Dipartimenti al fine di verificare il Dipartimento più virtuoso in termini di coordinamento scientifico di progetti finanziati in risposta a bandi competitivi, per incentivare la candidatura delle ricercatrici che in tal modo potranno incrementare il proprio curriculum e quindi migliorare la propria progressione di carriera.</p>
Sotto-Azioni	Studio di fattibilità per l'inserimento di una quota premiale in funzione dell'incremento della presenza femminile nei gruppi di ricerca, in particolare nella posizione di PI
Target diretto	Professoresse di I e II fascia - Ricercatrici di tipo A e B Titolari di Contratti di Ricerca - Assegnisti
Target indiretto	Tutti i docenti afferenti ad una specifica area scientifica oggetto di premialità
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Prorettore/Prorettrice alla ricerca Direttori/Direttrici dei Dipartimenti - Delegati/e alle PO e alla Ricerca
Responsabili operativi	Responsabile Area Ricerca - Responsabile Area Risorse economiche e finanziarie e Controllo di gestione, Direttore/Direttrice di Dipartimento
Risorse umane	Responsabile Ufficio Progettazione e valorizzazione della ricerca Ufficio Programmazione e pianificazione Risorse Finanziarie
Risorse finanziarie	
Output	Report annuale sulle richieste di finanziamento e sulla composizione dei team di progetto e predisposizione della graduatoria dei Dipartimenti.
Outcome	Studio di fattibilità per l'inserimento di una quota premiale in funzione dell'incremento della presenza femminile nei gruppi di ricerca, in particolare nella posizione di PI
Timeline	Annualmente

Segue alla pagina successiva

<p>Indicatori di Valutazione</p>	<p>Verifica da parte di un'apposita Commissione del target raggiunto dai Dipartimenti attraverso l'applicazione di criteri quantitativi e qualitativi, ovvero il numero progetti con PI una donna e relativa valutazione da parte dell'ente finanziatore</p>
<p>SDG Agenda 2030</p>	<p>SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>
<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p>	<p>Cfr: Progetto Plotina 6.6 Positive actions in research evaluation (SIREC6) 6.9 Initiatives for raising awareness on gender diversity in research teams (SIREC9) Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 5.3 Gender equality in recruitment and career progression</p>
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni Positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento Obiettivo 1 Ridurre la segregazione orizzontale</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>5.1 Area Ricerca 4) favorire e promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione</p>

AREA TEMATICA 4

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



Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione
Azione 4.1.1	Attivazione e implementazione di Corsi e/o Master incentrati sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
Sotto-Azioni	Sensibilizzazione e informazione su corsi e/o iniziative volte ad estendere a tutta la comunità accademica la partecipazione a corsi sulle tematiche di genere e dell'inclusione tra cui il General Course "Generi, saperi e giustizia sociale"
Descrizione sintetica azione	Attivazione e/o implementazione (vedi LADI) di corsi di alta formazione, post laurea e/o master incentrati sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
Target diretto	Laureate/laureati - Laureate/laureati magistrali
Target indiretto	Territorio - Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale Direttore/Direttrice di Dipartimento
Responsabili operativi	Area Post laurea
Risorse umane	Segreteria del Rettore/Rettrice e del Direttore/Direttrice Generale Dipartimenti - Docenti - Area Post laurea
Risorse finanziarie	Interne e/o sponsor esterni
Output	Attività di formazione
Outcome	Accrescere l'offerta formativa per un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Tempi di istituzione/attivazione del corso
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Segue alla pagina successiva

<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p>	<p>Cfr: Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p> <ul style="list-style-type: none">- Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti;- Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024</p> <p>Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze</p> <p>Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze</p> <p>Azione A.4 Corso di Didattica Innovativa Interdisciplinare e formazione post-laurea LADI</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>OSD.3 Migliorare qualità e l'innovazione della didattica attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche innovative</p> <p>OSD.7 Creazione di uno spazio della Formazione sui temi della Sostenibilità</p>

Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione
Azione 4.1.2	Studio di fattibilità volto all'inserimento nell'offerta formativa di un modulo interdisciplinare sulle tematiche di genere
Descrizione sintetica azione	Realizzazione di studio di fattibilità in ordine all'istituzione e attivazione di un corso interdisciplinare sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
Sotto-Azioni	Valutazione circa il possibile rilascio di open badge e inserimento nel Diploma Supplement
Target diretto	Studenti/Studentesse
Target indiretto	Territorio - Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale; Direttori/Direttrici di Dipartimento - Delegato/a alla Didattica, alle PO e al Welfare
Responsabili operativi	Area Servizi agli studenti
Risorse umane	Dipartimenti - Docenti - Area Servizi agli studenti
Risorse finanziarie	Interne
Output	Attivazione di iniziative di formazione
Outcome	Accrescere l'offerta formativa per un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Indicatori presenti nello studio di fattibilità
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere - SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Segue alla pagina successiva

<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p>	<p>Cfr: Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans</p> <ul style="list-style-type: none">- Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti;- Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni positive all. 52022-2024 PIAO</p> <p>Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze</p> <p>Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>OSD.3 Migliorare qualità e l'innovazione della didattica attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche innovative</p> <ul style="list-style-type: none">- OSD.7 Creazione di uno spazio della Formazione sui temi della Sostenibilità

Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione
Azione 4.1.3	Istituzione di Premi per tesi (di laurea, laurea magistrale e post-laurea) sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
Descrizione sintetica azione	Assegnazione annuale di Premi per tesi (di laurea, laurea magistrale e post-laurea) sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità, di natura anche economica (riduzione contribuzione per iscrizione a corsi di livello superiore)
Sotto-Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Regolamentazione dei Premi; - Indizione procedure di selezione annuali; - Cerimonie di consegna dei premi
Target diretto	Laureate/laureati - Specializzate/specializzati Dottori/dottoresse di ricerca
Target indiretto	Territorio - Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale
Responsabili operativi	CUG - Dipartimenti, - Area Servizi agli studenti Area Patrimonio e servizi economici
Risorse umane	Segreteria del Rettore/Rettrice e del Direttore/Direttrice Generale Dipartimenti - Docenti - Area Servizi agli studenti Area Patrimonio e servizi economici
Risorse finanziarie	Interne e/o sponsor esterni
Output	Assegnazione annuale di Premi per tesi (di laurea, laurea magistrale e post-laurea) sulle tematiche di genere, sulle pari opportunità e sulla lotta alle discriminazioni
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondire con approccio scientifico alle tematiche di genere e alla cultura delle pari opportunità; - Incrementare le ricerche relative alle tematiche di genere e alla cultura delle pari opportunità; - Diffondere la cultura della parità di genere

Segue alla pagina successiva

Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Numero di selezioni indette - Numero di premi assegnati
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere – SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivo 4: Garantire un’istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti; - Obiettivo 5: Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni Positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze
Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	OSD.3 Migliorare qualità e l’innovazione della didattica attraverso l’utilizzo di metodologie didattiche innovative OSD.7 Creazione di uno spazio della Formazione sui temi della Sostenibilità

Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione
Azione 4.1.4	Ideazione e implementazione di pacchetti formativi (laboratori, seminari, convegni etc.) sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
Descrizione sintetica azione	Organizzazione di laboratori, seminari, convegni etc. sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
Sotto-Azioni	Progettazione e realizzazione sessioni formative (sotto forma di laboratori, seminari, convegni etc.) sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
Target indiretto	Comunità scientifica e stakeholders
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale Direttori/Direttrici di Dipartimento
Responsabili operativi	CUG - Dipartimenti - Ufficio per la Formazione del personale Area Didattica - Area Servizi agli studenti Area Patrimonio e Servizi economici
Risorse umane	Segreteria del Rettore/Rettrice e del Direttore/Direttrice Generale Ufficio per la Formazione del personale - Dipartimenti - Docenti Area Didattica - Area Servizi agli studenti Area Patrimonio e Servizi economici
Risorse finanziarie	Interne e/o sponsor esterni
Output	Realizzazione di corsi, seminari, convegni etc. sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
Outcome	- Sensibilizzare nei confronti della cultura della parità di genere e della lotta alle discriminazioni; - Diffondere la cultura della parità di genere
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	- Numero di iniziative realizzate; - Questionario di valutazione per i/le partecipanti alle attività di formazione

Segue alla pagina successiva

<p>SDG Agenda 2030</p>	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>
<p>Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe</p>	<p>Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans Obiettivo 4: Garantire un’istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti; Obiettivo 5: Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze</p>
<p>Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere</p>	<p>Azioni Positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze Azione A.3 Convegni e seminari per promuovere la cultura di genere Azione A.5 Formazione del personale sulle politiche di genere</p>
<p>Riferimenti al Piano strategico di Ateneo</p>	<p>5.2 Area Didattica OSD.3 Migliorare qualità e l’innovazione della didattica attraverso l’utilizzo di metodologie didattiche innovative OSD.7 Creazione di uno spazio della Formazione sui temi della Sostenibilità</p>

Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione
Azione 4.1.5	Acquisizione di Open Badge per le competenze acquisite sulle politiche della differenza e tematiche di genere e inserimento del percorso nel Diploma Supplement
Descrizione sintetica azione	<p>Percorso tematico interdisciplinare <i>Politica della differenza e tematiche di genere</i>, complementare al corso di Laurea e offre agli studenti/studentesse la possibilità di arricchire il proprio ambito di formazione prevalente con competenze trasversali, utili sia per il proseguimento degli studi nelle Lauree magistrali e post lauream che per le richieste del mondo del lavoro.</p> <p>Saranno approfondite le questioni legate alla legalità, all'uguaglianza e agli stereotipi in vari aspetti della società, della cultura, del mercato del lavoro nella realtà italiana e internazionale, saranno delineate le azioni e le politiche atte a favorire cambiamenti che garantiscano un miglior rapporto tra i differenti generi. La parte teorica comprenderà una analisi storico sociologica del conflitto di genere, lezioni sulle forme di discriminazione e la particolarizzazione di quella legata al genere; le nuove forme di discriminazione; la funzione del linguaggio, il ruolo della pubblicità e gli stereotipi; le politiche internazionali e la Convenzione di Istanbul; come si previene e si persegue legalmente il fenomeno.</p> <p>Gli aspetti più specifici riguardano: pedagogia di genere ed epistemologia delle differenze; disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, anche a livello dei risultati dell'istruzione, accademici e negli ambienti lavorativi (bilancio di genere), del welfare, del diritto internazionale e della famiglia; gli strumenti a sostegno (commissioni e comitati per le pari opportunità, consigliere); i mezzi necessari per la loro applicazione; casi di discriminazioni o di buone pratiche.</p> <p>Corso opzionale di 6 cfu (30 ore) per gli studenti/studentesse di Scienze Politiche aperto agli studenti/studentesse di tutti i Corsi di Studi dell'Università di Teramo con riconoscimento di CFU secondi i regolamenti di Dipartimento. Il Corso vale anche come perfezionamento e formazione professionale, aperto</p> <ul style="list-style-type: none"> - agli/alle amministratori/amministratrici e al personale di pubbliche amministrazioni; - agli insegnanti di ogni ordine e grado; - agli/alle operatori/operatrici di associazioni, enti, centri antiviolenza e figure professionali interessate ai temi di genere e alle politiche sociali sulle pari opportunità. <p>Il Corso usufruisce delle convenzioni già approvate ed attive con associazioni del terzo settore, enti e ordini e collegi professionali (dei giornalisti, degli assistenti sociali, delle forze dell'ordine, ecc.) ai fini del riconoscimento come formazione e aggiornamento professionale</p>

Segue alla pagina successiva

Sotto-Azioni	<p>Studio di fattibilità volto al rilascio di open badge per gli/le studenti/studentesse per le seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza e capacità di comprensione dei linguaggi delle differenze e del <i>mainstreaming</i> di genere; - Apprendimento di pratiche educative, dell'organizzazione del lavoro, di elementi del diritto, della formazione alle pari opportunità; - Autonomia di giudizio: capacità di analisi critica delle stereotipie culturali, sociali e della tradizione; - Abilità comunicative: saper comunicare e discutere democraticamente e in modo efficace sull'argomento. <p>Studio di fattibilità per l'inserimento del percorso nel Diploma Supplement</p>
Target diretto	Studenti/Studentesse
Target indiretto	Comunità
Responsabili istituzionali	Coordinatore/coordinatrice del Corso e Delegato/a alla Didattica
Responsabili operativi	Area Didattica e Servizi agli studenti - Area post Lauream
Risorse umane	Personale afferente agli uffici preposti
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica Rilascio di Open badge - Inserimento nel Diploma Supplement
Outcome	Attuazione di una istruzione, formazione e ricerca di qualità sulle pari opportunità e la parità tra i sessi, con percorsi di eccellenza sulla prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Numero iscritti, numero attestati rilasciati - Numero di open badge rilasciati - Numero di Diploma Supplement integrati
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità - SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	<p>Azioni Positive all. 5 PIAO 2022-2024</p> <p>Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze</p> <p>Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze</p> <p>Azione A.4 Corso di Didattica Innovativa Interdisciplinare e formazione post-laurea LADI</p>

Segue alla pagina successiva

Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	Cfr. 5.2 Area Didattica - OSD.3 Migliorare qualità e l'innovazione della didattica attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche innovative OSD.4 Promuovere l'acquisizione di competenze trasversali e favorire lo svolgimento di tirocini in azienda per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro
Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.2	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
Azione 4.2.1	Vademecum sull'importanza dell'equilibrio di genere nella ricerca e della dimensione di genere nelle proposte di progetto
Descrizione sintetica azione	Redazione di un vademecum sull'importanza dell'equilibrio di genere nella ricerca e della dimensione di genere nelle proposte di progetto
Target diretto	Docenti - Ricercatori/Ricercatrici - Assegnisti/e - Dottorandi/e, ecc.
Target indiretto	Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale - Delegato/a alla Progettazione della ricerca - Delegato/a alle Pari Opportunità
Responsabili operativi	Area Ricerca - Ufficio Comunicazione di Ateneo Uffici supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse umane	Ufficio progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca - Ufficio Comunicazione di Ateneo - Uffici supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Vademecum
Outcome	Promozione dell'importanza dell'equilibrio di genere e dell'integrazione delle tematiche di genere nella scrittura delle proposte di progetti di ricerca
Timeline	Entro luglio 2023, aggiornamento annuale
Indicatori di Valutazione	Pubblicazione del vademecum
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere

Segue alla pagina successiva

Strategia nazionale
per la parità di genere
Progetto Plotina
Horizon Europe
Guidance on
Gender Equality Plans

Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
5 – Integration of the gender dimension into research and teaching
content

Riferimenti al
Piano strategico
di Ateneo

OSR.6: Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito
della ricerca e dell'innovazione

Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.3	Promuovere progetti di ricerca nazionali ed internazionali nei quali ci sia un equilibrio di genere e favorire la presentazione dei progetti con PI di genere femminile
Azione 4.3.1	Monitoraggio delle progettualità che promuovano la presenza di genere femminile o specificatamente dedicati a PI di genere femminile
Descrizione sintetica azione	Monitoraggio da parte degli uffici di Ricerca di Dipartimento e di Ateneo dei progetti di ricerca presentati prima della loro chiusura per valutarne la composizione in termini di parità di genere
Sotto-Azioni	Mappatura di possibili candidature di genere femminile con relative aree di ricerca e parole chiave di pertinenza, al fine di individuare progettualità nazionali ed internazionali dedicate
Target diretto	Docenti - Ricercatori/Ricercatrici
Target indiretto	Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale Delegato/a della Progettazione della ricerca
Responsabili operativi	Area Ricerca - Uffici supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse umane	Ufficio Progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca Uffici supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Report annuale nel quale viene riportato il numero di progetti complessivi presentati e il numero di progetti nei quali è stata rispettata la parità di genere e/o che vedano le donne in una posizione di PI
Outcome	Incremento di progetti di ricerca che abbiano le donne come PI o in un ruolo di responsabilità
Timeline	Entro il 31 dicembre di ogni anno
Indicatori di Valutazione	Divulgazione e diffusione del report tra il personale docente
SDG Agenda 2030	SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Segue alla pagina successiva

Strategia nazionale
per la parità di genere
Progetto Plotina
Horizon Europe
Guidance on
Gender Equality Plans

Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
5 – Integration of the gender dimension into research and teaching
content

Riferimenti al
Piano strategico
di Ateneo

OSR.6: Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito
della ricerca e dell'innovazione

Area tematica 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
Obiettivo 4.4	Inserimento nelle banche dati IRIS di un campo specifico in cui venga riportata la composizione di genere
Azione 4.4.1	Studio di fattibilità finalizzato a verificare se sia possibile inserire su IRIS un campo dedicato all'esplicitazione della parità di genere nei lavori inseriti sia come numero di partecipanti sia come posizione degli stessi
Descrizione sintetica azione	Studio di fattibilità, con i Responsabili di Cineca IRIS, volto all'implementazione del Catalogo IRIS di un campo dedicato all'esplicitazione della parità di genere
Sotto-Azioni	In caso di esito positivo dello studio di fattibilità, a seguito dell'implementazione del Catalogo IRIS, verrà redatto un report annuale contenente il numero di lavori, il numero totale di autori/autrici e il numero di coautori/coautrici
Target diretto	Docenti - Ricercatori/Ricercatrici
Target indiretto	Comunità scientifica e stakeholder
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale Delegato/a al Monitoraggio della ricerca
Responsabili operativi	Ufficio Progettazione, valutazione e valorizzazione della ricerca Uffici supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse umane	Area Ricerca - Uffici supporto alla ricerca dei Dipartimenti
Risorse finanziarie	Da valutare a seguito dello studio di fattibilità
Output	Report annuale contenente i dati relativi al numero di prodotti della ricerca nei quali è stata rispettata la parità di genere
Outcome	Sensibilizzazione all'interno del corpo docente dell'uguaglianza di genere nell'ambito dei prodotti della ricerca
Timeline	Studio di fattibilità entro il 30 giugno 2023 Implementazione del Catalogo IRIS entro il 30 dicembre 2023
Indicatori di Valutazione	Divulgazione e diffusione dell'implementazione del Catalogo IRIS tra i docenti e ricercatori/ricercatrici

Segue alla pagina successiva

SDG Agenda 2030	SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 5 – Integration of the gender dimension into research and teaching content
Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	OSR.6: Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione

AREA TEMATICA 5

**Misure di contrasto alla violenza di genere,
comprese le molestie sessuali**



Area tematica 5	Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.1	Prevenire le molestie e le violenze di genere
Azione 5.1.1	Encomio alla tesi di elevato valore sui temi della violenza di genere
Descrizione sintetica azione	Nell'ambito dell'azione indicata, il Rettore/Rettrice intende conferire un encomio per la tesi di laurea (di qualsiasi Dipartimento) che approfondisca il tema della violenza e delle molestie, sotto qualsiasi aspetto, alla quale venga riconosciuto un elevato valore accademico
Target diretto	Laureandi/e - Laureati/e
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Delegato/a del Rettore per le Pari Opportunità - CUG
Responsabili operativi	Segreteria Studenti Commissione di docenti che rappresentino equamente i Dipartimenti
Risorse umane	Risorse umane dedicate
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Conferimento dell'encomio
Outcome	Approfondimento di uno specifico aspetto della violenza e delle molestie di genere
Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	Valutazione delle tesi degli anni 2023/2024 e conferimento dell'encomio entro il 31.12.2024
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 5.5 Measures against gender-based violence including sexual harassment
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni positive all. 5 2022-2024 PIAO Ambito 1 strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura basata sul rispetto delle differenze. Ambito 3 prevenire le molestie e le violenze di genere

Area tematica 5	Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.1	Prevenire le molestie e le violenze di genere
Azione 5.1.2	Studio di fattibilità ampliamento servizi dello sportello di counseling: supporto psicologico per vittime di violenza di genere
Descrizione sintetica azione	Nell'ambito dell'azione indicata, l'Ateneo intende valutare la fattibilità di estendere le competenze del già esistente servizio di counseling per l'identificazione di vittimizzazione a chiunque, all'interno della popolazione universitaria, abbia subito o subisca violenze o molestie di genere, così da indirizzare ai percorsi dedicati.
Target diretto	Componente studentesca
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice – Direttore/Direttrice Generale – Delegato/a per le Pari Opportunità – Delegato/a per il Welfare studentesco
Responsabili operativi	Servizio Accessibilità e Inclusione
Risorse umane	Risorse umane dedicate
Risorse finanziarie	Costo ora/persona
Output	Studio di fattibilità
Outcome	Supporto psicologico nella fase di emersione di identificazione di vittimizzazione Indicare uno spazio sicuro dove le vittime di violenza e molestie possano trovare conforto
Timeline	2023
Indicatori di Valutazione	Presentazione dello studio di fattibilità ai responsabili istituzionali entro il 31.12.2023
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 5.5 Measures against gender-based violence including sexual harassment – Support for victims

Segue alla pagina successiva

Riferimenti al
Piano azioni positive
Bilancio di genere

PAP 2022-2024 all. 5 al PIAO

Ambito 4 Salute e benessere

Obiettivo 1 Promuovere iniziative per la prevenzione della salute e il benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo

Azione D.2 Sportello di Ascolto e counseling per gli studenti

Bilancio di genere

a) Azioni di miglioramento per componente studentesca

[...] oltre allo sportello di ascolto counseling per il miglioramento della performance e del benessere, la possibilità di uno sportello specificamente destinato a raccogliere e sostenere le persone che lavorano e studiano nell'Ateneo teramano vittime di violenza di genere e forme di mobbing e stalking

Area tematica 5	Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.1	Prevenire le molestie e le violenze di genere
Azione 5.1.3	Organizzazione di eventi ed iniziative contro le molestie e la violenza di genere
Descrizione sintetica azione	<p>Nell'ambito dell'azione indicata, l'Ateneo intende organizzare un convegno con il coinvolgimento di associazioni locali preposte alla protezione delle donne oggetto di violenza domestica e/o delle Autorità Giudiziarie locali e/o Commissioni Pari Opportunità, al fine di portare la testimonianza e l'esperienza dei soggetti che conoscono, sotto profili diversi, le fenomenologie, gli indicatori di rischio e le conseguenze della violenza di genere.</p> <p>Lo scopo dell'incontro dovrebbe essere, in un'ottica di prevenzione della violenza, sotto qualsiasi forma, proprio quello di portare alla luce gli effetti negativi che la vittima, la famiglia della vittima (genitori, figli, marito/moglie, fratelli/sorelle), ma anche lo stesso responsabile della violenza devono sopportare a seguito dell'evento (o degli eventi ripetuti). Sotto quest'ultimo profilo potrebbero essere coinvolti, ove possibile, persone detenute presso la Casa Circondariale di Teramo, atteso che l'Università di Teramo è Polo Universitario Penitenziario.</p> <p>Informare e rendere note le conseguenze concrete (sulla base di esempi di vita reale) di simili atti potrebbe portare molte persone ad immedesimarsi con la vittima e a rivedere il proprio atteggiamento, conformandolo a principi di rispetto e solidarietà</p>
Target diretto	Personale TAB - Docenti - Studenti/Studentesse
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Direttore/Direttrice Generale Delegato/a del Rettore per le Pari Opportunità CUG - Delegato/a del Rettore per i Poli universitari e penitenziari
Responsabili operativi	CUG - Dipartimenti
Risorse umane	Risorse umane dedicate e Relatori
Risorse finanziarie	Costo ora/persona e Rimborso forfettario
Output	Video registrazione dell'incontro e pubblicazione dello stesso sul sito di Ateneo per garantirne la massima diffusione anche a soggetti esterni all'Università di Teramo

Outcome	Diffondere la cultura del rispetto Prevenire episodi di molestie e violenze di genere
Timeline	2023
Indicatori di Valutazione	Svolgimento dell'incontro e pubblicazione della video registrazione entro il 31.12.2023
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere
Strategia nazionale per la parità di genere Progetto Plotina Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans	Cfr. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 5.5 Measures against gender-based violence including sexual harassment
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 3 Prevenire le molestie e le violenze di genere Azione A.11 Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere
Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	OSD.6: Potenziamento delle Azioni di inclusione rivolte agli Studenti del Polo Universitario Penitenziario OSTM.2: Implementazione delle azioni di supporto alla produzione di beni pubblici e Public Engagement

AREA TEMATICA 6

Iniziative di comunicazione e rete
Misure di networking interno ed esterno



Area tematica 6	Iniziative di comunicazione e rete Misure di networking interno ed esterno
Obiettivo 6.1	Promuovere la sensibilizzazione e la diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere
Azione 6.1.1	Sviluppare un processo di condivisione e programmazione dinamica del GEP
Descrizione sintetica azione	Creazione di una sezione del portale di Ateneo per la promozione delle azioni di contrasto alla discriminazione, della cultura per promuovere la conoscenza delle azioni previste nel GEP tra i diversi soggetti che lavorano e studiano presso l'Università e anche verso l'esterno
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attivazione di un account email ad hoc (es. gep@unite.it) sempre attivo per raccogliere suggerimenti e riflessioni 2. Predisposizione pagina web dedicata al GEP con la documentazione processo e con la divulgazione periodica dei risultati di monitoraggio e di valutazione delle azioni previste dal GEP (<i>accountability</i>) 3. Definizione di strumenti e di un piano di monitoraggio periodico delle azioni 4. Inserimento dell'analisi delle azioni previste all'interno del Bilancio di genere sia in una fase programmatoria che in una fase di rendicontazione
Target diretto	Personale docente e ricercatore - Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario - Studenti/studentesse - Utenti del sito
Target indiretto	Stakeholders
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Delegato/a alle Pari Opportunità - CUG
Responsabili operativi	Delegato/a alle Pari Opportunità - Dipartimenti - Area Ricerca Ufficio Comunicazione di Ateneo Ufficio Stampa Fondazione Università di Teramo
Risorse umane	Ufficio Comunicazione di Ateneo - GEP Team
Risorse finanziarie	Costo ora/persona risorse umane dedicate
Output	Comunicazione e divulgazione dei risultati di monitoraggio delle azioni previste dal GEP
Outcome	Portare a conoscenza di tutti gli stakeholder gli output del GEP

Segue alla pagina successiva

Timeline	Avvenuto aggiornamento della sezione entro dicembre 2023
Indicatori di Valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attivazione email (entro aprile 2023) 2. Progettazione e pubblicazione della pagina web (entro dicembre 2023) 3. Stesura piano di monitoraggio annuale azioni GEP (entro dicembre 2023) 4. Integrazione con il bilancio di genere (dicembre 2023)
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	<p>Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024</p> <p>Ambito 1 strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura basata sul rispetto delle differenze.</p> <p>Obiettivo 2 Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione e fornire gli indirizzi strategici di Ateneo</p> <p>Azione A.7 Adozione del Gender Equality Plan - GEP</p>
Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	<p>5.1 Area Ricerca</p> <p>4) favorire e promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione</p>

Area tematica 6	Iniziative di comunicazione e rete Misure di networking interno ed esterno
Obiettivo 6.1	Promuovere la sensibilizzazione e la diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere
Azione 6.1.2	Attività di disseminazione delle azioni realizzate sulle tematiche di genere attraverso una sezione del sito di Ateneo e campagne di comunicazione
Descrizione sintetica azione	Implementare la pagina https://www.unite.it/UniTE/Ateneo/Pari_opportunita_e_parita_di_genere con specifiche sezioni: documenti di Ateneo, eventi, attività formative e Bandi e progetti
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento periodico della sezione sul sito istituzionale di Ateneo, dedicata alla parità di genere 2. Studio di fattibilità per la creazione di un sistema di monitoraggio costante ed aggiornato sulle iniziative/progetti che si tengono in Ateneo sui temi della parità di genere e sui bandi di interesse; 3. Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all'interno dell'Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all'identità di genere, e alle molestie morali e sessuali; 4. Avvio di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere e volti a contrastare gli stereotipi di genere, con particolare attenzione al portale e ai social media (ad esempio carriera alias, bias di genere); 5. Promuovere l'uso corretto del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo
Target diretto	Comunità accademica - Utenti del sito
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Delegato/a alle Pari Opportunità - CUG
Responsabili operativi	Delegato/a alle Pari Opportunità - Dipartimenti - Area Ricerca - Ufficio comunicazione di Ateneo - Ufficio Stampa Fondazione Università di Teramo
Risorse umane	Ufficio Comunicazione di Ateneo
Risorse finanziarie	Costo ora/persona risorse umane dedicate
Output	Sezione web dedicata al tema della parità di genere Campagna di comunicazione

Segue alla pagina successiva

Outcome	Razionalizzare e valorizzare le tante iniziative realizzate in Ateneo sulle politiche di genere e dar loro uno spazio e una dimensione visibile e identificabile al fine di garantire l'accesso a più destinatari possibili
Timeline	Avvenuto aggiornamento della sezione entro dicembre 2023
Indicatori di Valutazione	N. riunioni interne per mappatura servizi e iniziative Stesura di un piano di comunicazione entro dicembre 2023 Realizzazione di almeno una campagna di comunicazione sui temi del linguaggio gender-sensitive o dei bias di genere nei percorsi di carriera entro la scadenza del GEP
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 1 strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura basata sul rispetto delle differenze. Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze Azione A.1 Diffusione delle attività e delle campagne di comunicazione sui temi di genere
Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	5.1 Area Ricerca 4) favorire e promuovere l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione

Area tematica 6	Iniziative di comunicazione e rete Misure di networking interno ed esterno
Obiettivo 6.2	Misure di networking per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere
Azione 6.2.1	Consolidamento della rete istituzionale nazionale e territoriale e misure di networking per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere
Descrizione sintetica azione	Promozione del cambiamento culturale che l'Università può generare sul territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio
Sotto-Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione alla Commissione CRUI sui temi di genere 2. partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università 3. Adesione alla rete di collaborazione con i CUG degli Atenei presenti sul territorio regionale, nonché con i CUG di enti locali e territoriali 4. Partecipazione al Tavolo tecnico con la Prefettura di Teramo per il contrasto alla violenza di genere
Target diretto	<p>Comunità accademica</p> <p>Soggetti istituzionali del territorio - Rete regionale dei Comitati Pari Opportunità - Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università - Mondo delle associazioni.</p> <p>Partecipazione a gruppo di lavoro CRUI sulla parità di genere e altri organismi di parità sia a livello locale che nazionale</p>
Responsabili istituzionali	Rettore/Rettrice - Delegato/a per le Pari Opportunità - CUG
Responsabili operativi	Uffici interessati
Risorse umane	Personale afferente agli uffici interessati
Risorse finanziarie	1.000,00
Output	Numero degli incontri/riunioni anno Accordi di collaborazione
Outcome	Incremento della collaborazione interistituzionale per l'implementazione delle politiche di genere Sensibilizzazione della comunità accademica sulle attività del CUG

Segue alla pagina successiva

Timeline	Annuale
Indicatori di Valutazione	N. incontri
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile
Riferimenti al Piano azioni positive Bilancio di genere	Azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024 Ambito 1 strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura basata sul rispetto delle differenze. Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze Azione A.2 Network interno ed esterno
Riferimenti al Piano strategico di Ateneo	OSTM.2 Implementazione delle azioni di supporto alla produzione di beni pubblici e Public Engagement



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO

A cura del Gruppo di lavoro GEP
dell'Università degli Studi di Teramo

Impaginazione a cura di
Ufficio Stampa e produzioni radiotelevisive
Fondazione Università degli Studi di Teramo