



UNIVERSITÀ IULM

# Piano di Uguaglianza di Genere

2022-2024

## Sommario

Introduzione .....	3
AREA 1 .....	6
PARITÀ DI GENERE E INCLUSIVITÀ NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO .....	6
Obiettivo 1.1 Rafforzamento della prospettiva di genere nella cultura organizzativa .....	7
Obiettivo 1.2 Promozione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e sostegno alla conciliazione vita-lavoro.....	11
Obiettivo 1.3 Condivisione di un linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale di Ateneo e contrasto agli stereotipi di genere .....	13
AREA 2 .....	15
LEADERSHIP ED EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA .....	15
Obiettivo 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale docente e ricercatore .....	16
Obiettivo 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere .....	17
AREA 3 .....	18
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA.....	18
Obiettivo 3.1 Potenziamento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.....	19
Obiettivo 3.2 Consolidamento e rafforzamento delle attività in collaborazione con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere .....	20
Obiettivo 3.3 Potenziamento della dimensione di genere nella didattica e nell'offerta formativa .....	21
AREA 4 .....	24
CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE .....	24
Obiettivo 4.1 Sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne.....	25
Obiettivo 4.2 Garantire un canale di ascolto e di supporto nei casi di violenza di genere e molestie sessuali.....	26

## Introduzione

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) di IULM è uno strumento attraverso il quale l'Ateneo intende esplicitare e comunicare la propria strategia a supporto dell'equilibrio di genere. Il GEP di IULM si inserisce in un quadro strategico volto a promuovere e garantire le pari opportunità in Ateneo, integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche interne e svolgere un'azione culturale, formativa e di ricerca volta a stimolare l'attenzione su tali tematiche sia all'interno della comunità universitaria (studentesse e studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo) sia presso il pubblico esterno. L'impegno dell'Ateneo si colloca nella cornice delineata dai 17 obiettivi per uno sviluppo sostenibile definiti dalle Nazioni Unite come parte dell'Agenda 2030, a cui IULM aderisce: in questo contesto, si sottolinea l'importanza di attività che possano garantire la sostenibilità sociale, oltre a quella ambientale, per promuovere la prosperità a diversi livelli e garantire la parità di genere (obiettivo n. 5), un'istruzione di qualità inclusiva ed equa (obiettivo n.4), la riduzione delle disuguaglianze (obiettivo n.10) e promuovere il lavoro dignitoso (obiettivo n.8).

Nell'ambito delle sfide che le istituzioni e la società civile si trovano ad affrontare per raggiungere questi obiettivi, si rendono necessari strumenti, policy, metodologie che possano aiutare ad attuare strategie efficaci. In particolare, nell'ambito delle politiche delineate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, viene individuato il GEP quale strumento utile a identificare e implementare strategie innovative volte a garantire, supportare e promuovere la parità di genere attraverso la definizione di obiettivi, l'esplicitazione di azioni concrete, l'attuazione di processi di monitoraggio dei progressi tramite indicatori.

La struttura generale del GEP IULM si articola in quattro aree chiave:

- Area 1. Parità di genere e inclusività nella cultura organizzativa e conciliazione vita-lavoro
- Area 2. Leadership ed equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
- Area 4. Contrasto alla violenza di genere

Per ciascuna area sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le azioni e le relative modalità di realizzazione, il target diretto e quello indiretto, le tempistiche di realizzazione, i responsabili e gli indicatori utili a verificare gli avanzamenti. Queste misure concrete sono state formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto dell'Ateneo e sono valide per il prossimo triennio fino al 2024. Al fine di realizzare le azioni indicate nel GEP nell'ambito delle diverse aree individuate, l'Ateneo metterà a disposizione le necessarie risorse umane e finanziarie in misura coerente al raggiungimento degli obiettivi dichiarati.

Il GEP è stato realizzato dalla delegata del Rettore alle Pari Opportunità, professoressa Vanessa Gemmo, e dal Comitato per le Pari Opportunità (signor Marco Cusa, dottoressa Ilenia De Bernardis, signora Danna Stefania Zuniga Molina) attraverso un processo partecipativo che ha coinvolto la comunità IULM a tutti i livelli e ha beneficiato di un forte commitment da parte del Rettore, professor Gianni Canova, e del Direttore Generale, dottoressa Raffaella Quadri. Il GEP è stato approvato dagli Organi di Governo nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente del 17 dicembre e 20 dicembre 2021.



## AREA 1

# PARITÀ DI GENERE E INCLUSIVITÀ NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO









### **Obiettivi**

- 1.1 Rafforzamento della prospettiva di genere nella cultura organizzativa
- 1.2 Promozione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e sostegno alla conciliazione vita-lavoro
- 1.3 Condivisione di un linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale di Ateneo e contrasto agli stereotipi di genere

## Obiettivo 1.1 Rafforzamento della prospettiva di genere nella cultura organizzativa









### Azione 1.1.1

Ascolto e coinvolgimento, tramite incontri e questionari, della comunità interna di Ateneo su tematiche legate all'uguaglianza di genere e alle pari opportunità rispetto alle quali venga maggiormente avvertita la necessità di confronto e dibattito

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e; Personale tecnico-amministrativo										
<b>Target indiretto</b> 	Società e istituzioni										
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Risorse umane; Rappresentanti degli studenti; Responsabile Ufficio Statistico, valutazione e qualità										
<b>Indicatori</b> 	<p>  KPI 1            N. incontri annuali (almeno n.1) finalizzati ad ascoltare e coinvolgere la comunità interna di Ateneo su tematiche di genere rispetto alle quali venga maggiormente avvertita la necessità di confronto e dibattito         </p> <p>  KPI 2            N. questionari annuali (almeno n.1) su tematiche di uguaglianza di genere e pari opportunità da erogare alla comunità studentesca         </p> <p>  KPI 3            N.1 report triennale relativo alle indagini svolte con la comunità studentesca sulle tematiche di genere         </p>										
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td style="background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> </tr> </tbody> </table>		2021	2022	2023	2024					
	2021	2022	2023	2024							

**Azione 1.1.2**





Rilevazione sistematica in Ateneo di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere in diversi contesti (personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, comunità studentesca, struttura organizzativa, posizioni apicali, contenuti delle aree didattica e ricerca) e pubblicazione di un report annuale

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e; Personale tecnico-amministrativo								
<b>Target indiretto</b> 	Società e istituzioni								
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Responsabile Ufficio Statistico, valutazione e qualità								
<b>Indicatori</b> 	<p>  KPI 4          Introduzione di nuove misure e nuovi criteri di analisi e revisione di quelli esistenti       </p> <p>  KPI 5          Rilevazione e analisi dei dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere       </p> <p>  KPI 6          N.1 report annuale       </p>								
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						









**Azione 1.1.3**

Pianificazione di incontri sistematici sull'implementazione e sullo stato di avanzamento del GEP con gli Organi di Governo e la Direzione Generale al fine di garantirne l'efficacia

<b>Target diretto</b>	Organi di Governo; Direzione Generale			
				
<b>Target indiretto</b>	Comunità interna di Ateneo; Società			
				
<b>Responsabili</b>	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità			
				
<b>Indicatori</b>	 KPI 7 N. incontri annuali (almeno n.1) con gli Organi di Governo e la Direzione Generale			
				
<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024
	□	■	■	■

**Azione 1.1.4**

Potenziamento delle azioni di divulgazione a livello sistemico delle attività e dei progetti svolti dall'Ateneo sulle tematiche di genere e pari opportunità










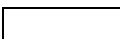



<b>Target diretto</b> 	Comunità interna di Ateneo								
<b>Target indiretto</b> 	Società e istituzioni								
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Responsabile Segreteria del Rettore								
<b>Indicatori</b> 	 KPI 8 Aggiornamento periodico del portale IULM (area "IULM per le Pari Opportunità") e degli altri canali di divulgazione con contenuti relativi alle attività e ai progetti svolti dall'Ateneo sulle tematiche di genere e pari opportunità								
<b>Timing</b> 	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; border: 1px solid black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

## Obiettivo 1.2 Promozione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e sostegno alla conciliazione vita-lavoro

### Azione 1.2.1









Piani di fattibilità (ed eventuali successive azioni) per la realizzazione di nuovi spazi e nuovi servizi a sostegno della conciliazione vita-lavoro e di un ambiente di studio e di lavoro sempre più inclusivo.

Nel dettaglio: convenzioni con asili; creazione, all'interno del campus, di uno spazio *kids-friendly* con un'area dedicata all'allattamento; adeguamento servizi igienici e installazione di fasciatoi per bambini nei bagni

<b>Target diretto</b>	Comunità di Ateneo			
				
<b>Target indiretto</b>	Famiglie di coloro che studiano e lavorano in Ateneo			
				
<b>Responsabili</b>	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Risorse Umane; Responsabile Ufficio Tecnico			
				
<b>Indicatori</b>				
				
		<p>KPI 9</p> <p>Studio di fattibilità per la realizzazione di nuovi spazi e nuovi servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- convenzioni asili;</li> <li>- spazio <i>kids-friendly</i> con un'area dedicata all'allattamento all'interno del campus;</li> <li>- adeguamento servizi igienici e installazione di fasciatoi per bambini nei bagni.</li> </ul>		
		<p>KPI 10</p> <p>In caso di esito positivo dello studio di fattibilità, attivazione convenzioni asili</p>		
		<p>KPI 11</p> <p>In caso di esito positivo dello studio di fattibilità, creazione all'interno del campus di uno spazio <i>kids-friendly</i> con un'area dedicata all'allattamento</p>		
		<p>KPI 12</p> <p>In caso di esito positivo dello studio di fattibilità, adeguamento servizi igienici e installazione di fasciatoi per bambini nei bagni</p>		
<b>Timing</b>				
	2021	2022	2023	2024
				

### Azione 1.2.2







Estensione e formalizzazione a livello sistemico della procedura carriera *Alias* per studenti/esse finalizzata ad assegnare un'identità sostitutiva e provvisoria nell'ambito del percorso accademico alle persone in transizione di genere

<b>Target diretto</b>	Studenti/esse			
				
<b>Target indiretto</b>	Comunità interna di Ateneo			
				
<b>Responsabili</b>	Pro-rettrice alla Didattica; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Responsabile Area Didattica; Direzione Generale; Responsabile Segreteria del Rettore			
				
<b>Indicatori</b>	 KPI 13 Definizione del quadro di riferimento e delle modalità di richiesta da parte degli/delle studenti/esse			
				
	 KPI 14 Formalizzazione della procedura a livello sistemico e creazione della documentazione necessaria			
	 KPI 15 Attivazione del servizio			
<b>Timing</b>				
	2021	2022	2023	2024
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Obiettivo 1.3 Condivisione di un linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale di Ateneo e contrasto agli stereotipi di genere







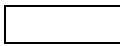



### Azione 1.3.1

Creazione di un gruppo di lavoro dedicato alla preparazione e alla disseminazione di linee guida per un uso del linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale di Ateneo

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e; Personale tecnico-amministrativo								
<b>Target indiretto</b> 	Società e istituzioni								
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità: Direzione Generale, Responsabile Segreteria del Rettore; Responsabile Area Servizi agli studenti e comunicazione interna								
<b>Indicatori</b> 	 KPI 16 Linee guida per un uso del linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale di Ateneo								
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: white; width: 50px; height: 20px;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

**Azione 1.3.2**

Attività di formazione e disseminazione rivolte alla comunità interna di Ateneo per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere e per il contrasto agli stereotipi di genere

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e; Personale tecnico-amministrativo			
<b>Target indiretto</b> 	Società e istituzioni			
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Segreteria del Rettore; Responsabile Area Servizi agli studenti e comunicazione interna			
<b>Indicatori</b> 	 KPI 17 N. incontri/workshop/seminari annuali (almeno n.1) sull'uso di un linguaggio attento al genere e sul contrasto agli stereotipi			
<b>Timing</b> 	2021	2022	2023	2024
				

## AREA 2

# LEADERSHIP ED EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA







### **Obiettivi**

- 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale docente e ricercatore
- 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere

## Obiettivo 2.1 Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale docente e ricercatore

### Azione 2.2.1

Prosecuzione del processo di adeguamento dei regolamenti per la selezione e il reclutamento del personale docente e ricercatore rendendo esplicito che nella composizione delle Commissioni di valutazione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere







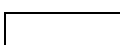



<b>Target diretto</b> 	Personale docente; Ricercatori/trici			
<b>Target indiretto</b> 	Comunità di Ateneo			
<b>Responsabili</b> 	Rettore; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione; Responsabile Ufficio Affari istituzionali; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Risorse Umane			
<b>Indicatori</b> 		KPI 18 Verifica e adeguamento dei regolamenti per la selezione e il reclutamento del personale docente e ricercatore attraverso la modifica degli articoli relativi alla composizione delle Commissioni di valutazione con la proposta di aggiunta della raccomandazione di garantire, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere		
<b>Timing</b> 	2021 <input data-bbox="478 1646 598 1691" type="text"/>	2022 <input checked="" data-bbox="630 1646 750 1691" type="checkbox"/>	2023 <input data-bbox="774 1646 893 1691" type="text"/>	2024 <input data-bbox="925 1646 1045 1691" type="text"/>



## Obiettivo 2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere

### Azione 2.2.1

Attività formativa su tematiche di *empowerment*, *leadership*, consapevolezza e valorizzazione delle proprie capacità per favorire processi di avanzamento di carriera contrastando gli stereotipi di genere e dando visibilità a carriere femminili di successo

<b>Target diretto</b> 	Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e; Personale tecnico-amministrativo			
<b>Target indiretto</b> 	Studenti/esse			
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Risorse Umane; Responsabile Segreteria del Rettore			
<b>Indicatori</b> 	 KPI 19 N. incontri/workshop/seminari annuali (almeno n.1) su tematiche di <i>empowerment</i> , <i>leadership</i> , consapevolezza e valorizzazione delle proprie capacità			
<b>Timing</b> 	2021 	2022 	2023 	2024 

## AREA 3

# INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA







### **Obiettivi**

- 3.1 Potenziamento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
- 3.2 Consolidamento e rafforzamento delle attività in collaborazione con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere
- 3.3 Potenziamento della dimensione di genere nella didattica e nell'offerta formativa

## Obiettivo 3.1 Potenziamento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

### Azione 3.1.1









Pianificazione e realizzazione di progetti di ricerca in area *gender studies* con una politica promossa dai Direttori/trici di Dipartimento

<b>Target diretto</b> 	Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e								
<b>Target indiretto</b> 	Comunità scientifica; Comunità universitaria; Società								
<b>Responsabili</b> 	Pro-rettrice alla Ricerca; Direttori/trici di Dipartimento; Responsabile Ufficio Ricerca; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità								
<b>Indicatori</b> 	 KPI 20 N. di progetti di ricerca all'anno (almeno n.2) in area <i>gender studies</i>								
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

## Obiettivo 3.2 Consolidamento e rafforzamento delle attività in collaborazione con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere

### Azione 3.2.1







Potenziamento delle attività di coordinamento e maggior disseminazione e divulgazione a livello sistemico delle attività e dei progetti svolti in collaborazione con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere di cui IULM è socio fondatore

<b>Target diretto</b>	Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e			
				
<b>Target indiretto</b>	Comunità scientifica; Comunità universitaria; Società			
				
<b>Responsabili</b>	Responsabile scientifico Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Responsabile Segreteria del Rettore			
				
<b>Indicatori</b>	<div data-bbox="448 1223 1430 1366">  KPI 21            N. incontri annuali (almeno n.1) di coordinamento attività con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere al fine di condividere iniziative e progetti         </div> <div data-bbox="448 1400 1430 1579">  KPI 22            Aggiornamento periodico del portale IULM (area “IULM per le Pari Opportunità”) e degli altri canali di divulgazione con contenuti relativi alle attività svolte in collaborazione con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere         </div>			
				
<b>Timing</b>	<div data-bbox="448 1619 1023 1688">  <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> <span>2021</span> <span>2022</span> <span>2023</span> <span>2024</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%; margin-top: 10px;"> <div style="width: 75px; height: 20px; border: 1px solid black; background-color: white;"></div> <div style="width: 75px; height: 20px; background-color: black;"></div> <div style="width: 75px; height: 20px; background-color: black;"></div> <div style="width: 75px; height: 20px; background-color: black;"></div> </div> </div>			
				

## Obiettivo 3.3 Potenziamento della dimensione di genere nella didattica e nell'offerta formativa








### Azione 3.3.1

Progettazione e realizzazione di attività formative, trasversali a più Corsi di Studi (CdS), volte a promuovere la conoscenza e la sensibilizzazione sulle tematiche di genere e pari opportunità sia nella comunità studentesca sia presso il pubblico esterno

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Dottorandi/e; Pubblico esterno			
<b>Target indiretto</b> 	Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Personale tecnico-amministrativo			
<b>Responsabili</b> 	Pro-rettrice alla Didattica; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Presidi di Facoltà; Referenti CdS; Responsabile Area Didattica; Responsabile Segreteria del Rettore			
<b>Indicatori</b> 		<b>KPI 23</b> N° incontri/lezioni aperte/workshop/seminari all'anno (almeno n.2) finalizzati a promuovere la conoscenza e la sensibilizzazione su tematiche di genere e pari opportunità quali, ad esempio, <i>inclusion and diversity management</i> , <i>gender pay gap</i> , <i>empowerment femminile</i>		
<b>Timing</b> 	2021	2022	2023	2024







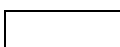
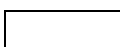


### Azione 3.3.2

Nell'ambito degli studi di genere in cui è già previsto l'insegnamento *Gender Studies*, potenziamento dell'offerta formativa attraverso l'analisi di fattibilità per l'attivazione di un nuovo insegnamento nell'area degli studi delle donne, con particolare focus sulla storia della scrittura e della creatività femminile in Italia

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse								
<b>Target indiretto</b> 	Comunità di Ateneo								
<b>Responsabili</b> 	Pro-rettrice alla Didattica; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Presidi di Facoltà; Referenti CdS; Responsabile Area Didattica; Responsabile Segreteria del Rettore								
<b>Indicatori</b> 	<p>  KPI 24            Analisi di fattibilità per l'attivazione di un nuovo insegnamento nell'area degli studi delle donne con l'obiettivo di indagare i complessi processi di produzione e analisi della scrittura e della creatività delle donne in Italia         </p> <p>  KPI 25            In caso di esito positivo dello studio di fattibilità, attivazione del nuovo insegnamento         </p>								
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

**Azione 3.3.3**

Attivazione di un nuovo insegnamento sui temi dell'*inclusion and diversity management* in un'ottica di sostenibilità sociale e gestione sostenibile delle risorse umane (*Sustainable HR Management*). Insegnamento previsto nella Laurea Magistrale *Strategic Communication*, nuovo indirizzo in *Sustainability Communication*

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse			
<b>Target indiretto</b> 	Comunità di Ateneo			
<b>Responsabili</b> 	Pro-rettrice alla Didattica; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Delegata del Rettore alla Sostenibilità e alla <i>Social Responsibility</i> ; Presidi di Facoltà; Referenti CdS; Responsabile Area Didattica; Responsabile Segreteria del Rettore			
<b>Indicatori</b> 		KPI 26 Attivazione di un nuovo insegnamento: <i>Sustainable HR Management</i>		
<b>Timing</b> 	2021 	2022 	2023 	2024 

## AREA 4

### CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

#### **Obiettivi**

4.1 Sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne





4.2 Garantire un canale di ascolto e di supporto nei casi di violenza di genere e molestie sessuali



## Obiettivo 4.1 Sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne

### Azione 4.1.1









Attività di tipo culturale, formativo e/o didattico per il contrasto alla violenza sulle donne, rivolte sia alla comunità universitaria sia al pubblico esterno

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Dottorandi/e; Assegnisti/e; Personale docente; Ricercatori/trici; Personale tecnico-amministrativo; Pubblico esterno								
<b>Target indiretto</b> 	Società								
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Responsabile Segreteria del Rettore								
<b>Indicatori</b> 	 KPI 27 N° eventi/workshop/seminari all'anno (almeno n.1) per il contrasto alla violenza di genere								
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

## Obiettivo 4.2 Garantire un canale di ascolto e di supporto nei casi di violenza di genere e molestie sessuali

### Azione 4.2.1

Potenziamento dello sportello di ascolto e di supporto psicologico attraverso la realizzazione di un canale dedicato al sostegno in casi di violenze di genere e di molestie sessuali

<b>Target diretto</b> 	Studenti/esse; Dottorandi/e; Assegnisti/e; Personale docente; Ricercatori/trici; Personale tecnico-amministrativo								
<b>Target indiretto</b> 	Società								
<b>Responsabili</b> 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Delegato del Rettore all'Inclusione e alla Disabilità; Responsabile Area Servizi agli studenti e comunicazione interna; Responsabile Risorse Umane; Direzione Generale								
<b>Indicatori</b> 	<p>  KPI 28            Definizione del tipo di supporto fornito dallo sportello         </p> <p>  KPI 29            Identificazione personale qualificato per l'attività di ascolto e di supporto psicologico nei casi di violenze di genere e di molestie sessuali         </p> <p>  KPI 30            Attivazione servizio         </p>								
<b>Timing</b> 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: black;"></td> <td style="background-color: white; border: 1px solid black;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

