



UNIVERSITY OF MESSINA
GENDER EQUALITY PLAN 2025-2027

INDEX

- 1. METHODOLOGICAL NOTE**
- 2. GENDER EQUALITY AT THE UNIVERSITY OF MESSINA**
- 3. THE LINK BETWEEN THE GENDER EQUALITY PLAN, STRATEGIC PLANNING CYCLE, BUDGETS, AND PERFORMANCE MEASUREMENT OF THE UNIVERSITY**
- 4. CONTEXT ANALYSIS**
- 5. RESULTS OF THE 2021-2024 GEP**
- 6. DEVELOPMENT OF THE 2025-2027 GEP**
- 7. DIALOGUE WITH STAKEHOLDERS**
- 8. IMPACT AREAS, OBJECTIVES, AND MEASUREMENT TARGETS OF THE 2025-2027 GEP**
 - a. AREA 1: WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE**
 - b. AREA 2: GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING PROCESSES**
 - c. AREA 3: GENDER BALANCE IN RECRUITMENT AND CAREER PROGRESSION**
 - d. AREA 4: INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION INTO RESEARCH AND TEACHING CONTENT**
 - e. AREA 5: PREVENTION OF DISCRIMINATION, GENDER-BASED VIOLENCE, AND SEXUAL HARASSMENT**
- 9. DETAILED ACTION PLANS OF THE GEP**

1. METHODOLOGICAL NOTE

The Gender Equality Plan (hereinafter referred to as “GEP” or “Plan”) of the University of Messina is designed to identify potential gender inequalities within the institution, implement innovative strategies to address such disparities, define specific objectives, and monitor their achievement through appropriate accountability tools and performance indicators.

This perspective not only reflects differences between men and women but is aimed at fostering a more inclusive university environment that values diversity. Diversity is viewed as a resource to be enhanced, considering all characteristics or identities that define individuals and that may give rise to forms of discrimination.

The formulation of this document adheres to the 2021 Guidelines of the CRUI Gender Issues Commission, as well as recommendations from the European Commission and the European Institute for Gender Equality (EIGE). The document is structured into three sections:

- The first section contextualizes the GEP within the framework of the University’s Strategic Plan and outlines the progress made thus far in combating inequalities and fostering inclusion.
- The second section provides an analysis of the organization from the perspective of gender balance. It aims to identify, on one hand, potential gender biases and the appropriate actions to address them and, on the other hand, critical issues concerning diversity and inclusion.
- The third section of the GEP defines the objectives to be achieved and the individuals responsible for their implementation, highlighting the activities to be undertaken, the timeline for their completion, and the associated Key Performance Indicators (KPIs).

In the previous version of the GEP, specific thematic areas were identified to outline the scope of the University’s gender equality policies and actions. The five areas were as follows:

- Recruitment, retention, and career advancement.
- Leadership in research and decision-making processes.
- Work-life balance policies.
- Prevention of discrimination and sexual harassment.
- Gender Procurement.

For each area, the extent to which the proposed actions had been achieved was assessed, and reasons for any failure to meet the set targets were provided. At the same time, in preparation for drafting the new GEP, an evaluation was conducted to determine whether partially completed actions should be retained or eliminated. In cases where actions were retained, new targets were defined.

Compared to the first version, the new GEP has been designed to ensure full alignment with the five thematic areas recommended by the European Commission, which are articulated as follows:

- Work-life balance and organizational culture.
- Gender balance in leadership and decision-making processes.
- Gender balance in recruitment and career progression.
- Integration of the gender dimension into research and teaching content.
- Prevention of discrimination, gender-based violence, and sexual harassment.

Within these thematic areas, GEP actions were identified by considering both the objectives outlined in the new 2024-2026 Strategic Plan, which was recently updated and approved by the University in October 2024, and the feedback obtained through stakeholder consultation and dialogue.

This document is the result of the work of a research team from the University of Messina, conducted under the supervision of Prof. Luisa Pulejo, former Professor of Business Administration and scientific coordinator of the LeTSGEPs project (Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research-performing organizations), funded by the European Commission under Grant Agreement no. 873072, with the University of Messina as a beneficiary partner. The working group was coordinated by Prof. Carlo Vermiglio and included Professors Guido Noto and Valeria Naciti, as well as PhD candidate Dr. Giulia Favetti from the Department of Economics.

2. GENDER EQUALITY AT THE UNIVERSITY OF MESSINA

The Gender Equality Plan (GEP) of the University of Messina is one of the triennial planning documents through which the University commits to promoting a culture centered on inclusion, equality, and respect for diversity. This document represents a

continuation of the journey begun in 2021 with the publication of the first edition of the Gender Equality Plan.

During the recently concluded three-year period, the University of Messina participated in the European Horizon project, LeTSGEPs ("Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research-performing organizations"), coordinated by the University of Modena and Reggio Emilia. This project involved universities and research institutes from Italy, Germany, France, Spain, Serbia, and Albania. The initiative aimed to support universities and research centers in designing and implementing Gender Equality Plans and Gender Budgets. Building on the project's outcomes, the University of Messina has devised and developed actions and measures to achieve systemic improvements in gender equality, with a particular focus on addressing the "gender biases" that often arise in the initial stages of implementing measures for gender equality (GE).

The updated Gender Equality Plan for the 2025-2027 period is intended to provide continuity to the actions already undertaken, identify new initiatives, and integrate ongoing monitoring systems with more advanced techniques and tools for economic, financial, and social reporting.

This GEP aims to define the strategic lines, objectives, actions, and indicators necessary to reduce gender asymmetries and foster inclusive growth for all individuals, while considering the multicultural and multilingual character of the University. It is an instrument that is part of the broader strategic vision adopted by the University's new governance to promote a culture of respect and effective equality through a series of actions to be pursued during the three-year period in alignment with the University's Strategic Plan.

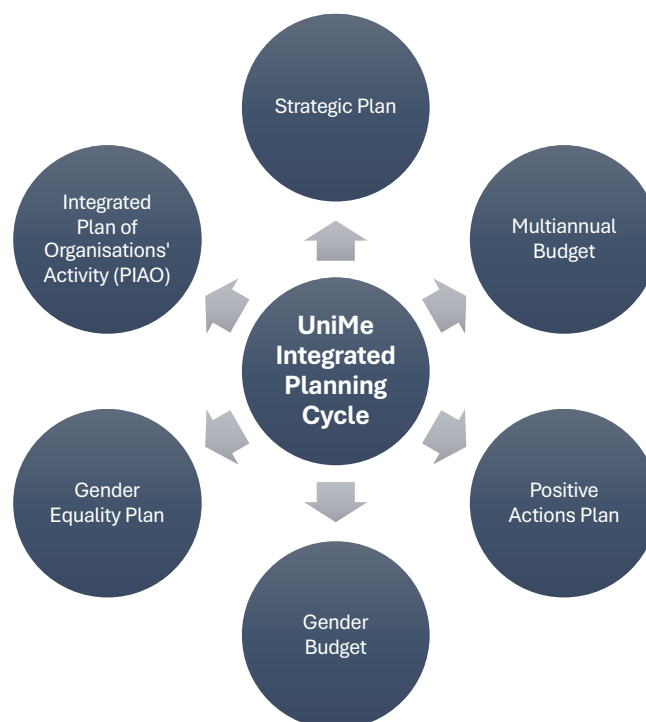
3. THE LINK BETWEEN THE GENDER EQUALITY PLAN, STRATEGIC PLANNING CYCLE, BUDGETS, AND PERFORMANCE MEASUREMENT AT THE UNIVERSITY

The 2024-2026 Strategic Plan, the principal tool guiding the institutional mission of the University of Messina, identifies respect for individuals as a fundamental value underpinning the University's actions. Specifically, it highlights four intervention areas dedicated to developing gender-oriented actions:

- **Education:**
 - D.3: Enhancing support services for students with disabilities or specific learning disorders (SLDs).
 - D.4: Guiding students throughout the stages of their educational journey.
- **Community:**
 - C.2: Strengthening the University's role in fostering equitable and inclusive development.
 - C.3: Ensuring and supporting the right to education while enhancing student well-being services.
 - C.4: Expanding services and launching initiatives to support individuals with disabilities or specific vulnerabilities, ensuring full accessibility across the University.
- **Research:**
 - R.3: Enhancing the quality of research and promoting interdisciplinarity.
- **Internationalization (UniMe International):**
 - UI.1: Facilitating the reception of individuals at risk of physical harm or intellectual censorship on an international scale.

The University reaffirms its openness to new perspectives by embedding the GEP into a broader planning process. The transversal nature of the themes addressed in the Gender Equality Plan ensures that the promoted actions are fully integrated into the University's other strategic and organizational documents.

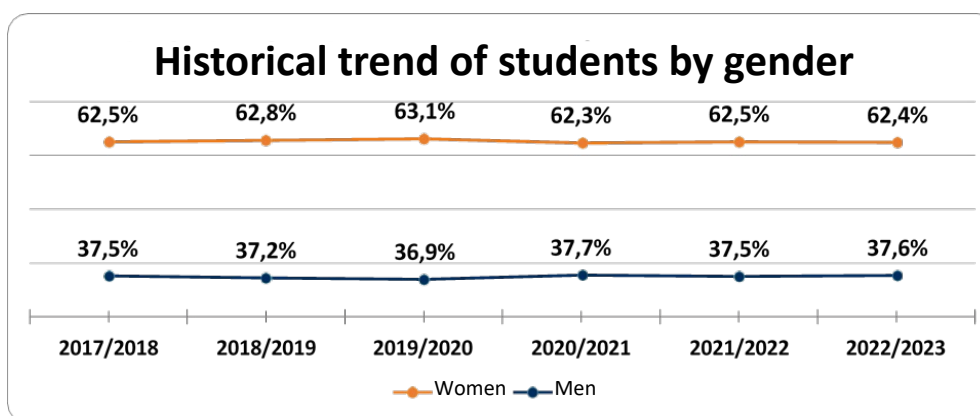
This integrated vision translates into coherence between the planning cycle established by the University's Strategic Plan and the newly developed GEP. Consistent with this approach, gender-based programming is further reflected in financial planning documents (the University's Unified Budget) and operational planning documents, such as the Integrated Plan of Activities and Organization (PIAO) for Public Administration. This framework ensures the concrete translation of the strategies outlined in the Gender Equality Plan into financial and managerial terms. Finally, this cycle is enriched by the Positive Action Plan (PAP) developed by the University's Single Guarantee Committee (CUG).



The coherence among the university's strategic documents facilitates the journey that each member of the academic community is called to undertake in fulfilling the mission of research, teaching, and the third mission in support of society.

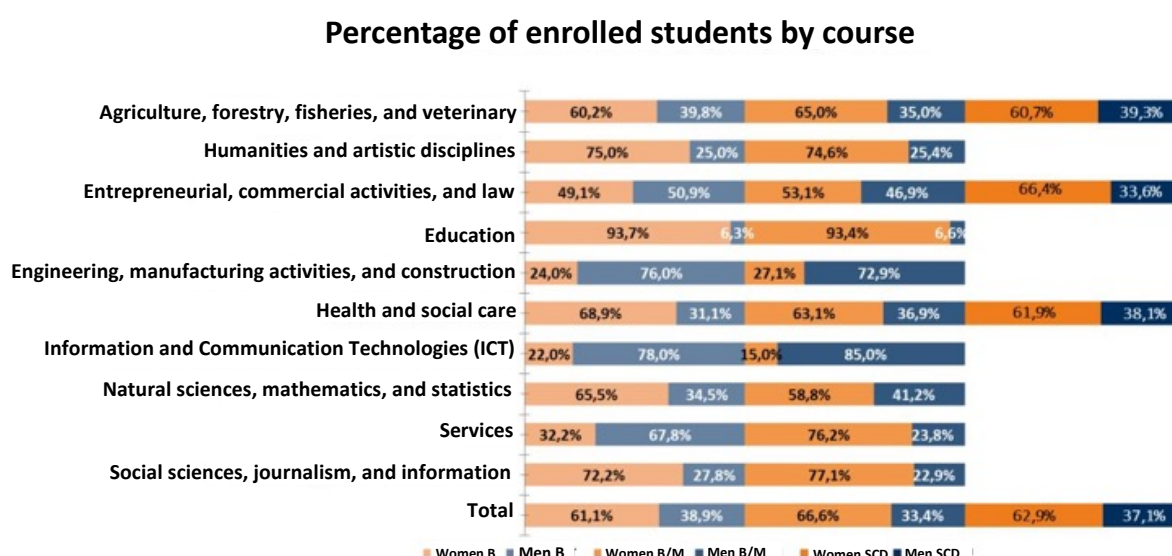
4. CONTEXT ANALYSIS

The context analysis allows for the identification of the main gender inequalities and gaps present within the academic community. This analysis is essential for defining the actions to be taken to eliminate any disparities. Below is an examination of the gender gaps identified at the university based on the results of the Gender Balance Report for the year 2023, approved at the close of the 2024 fiscal year. Regarding the breakdown of the student body, it is observed that the proportion of female students is 62.4% of the total, in line with previous findings.



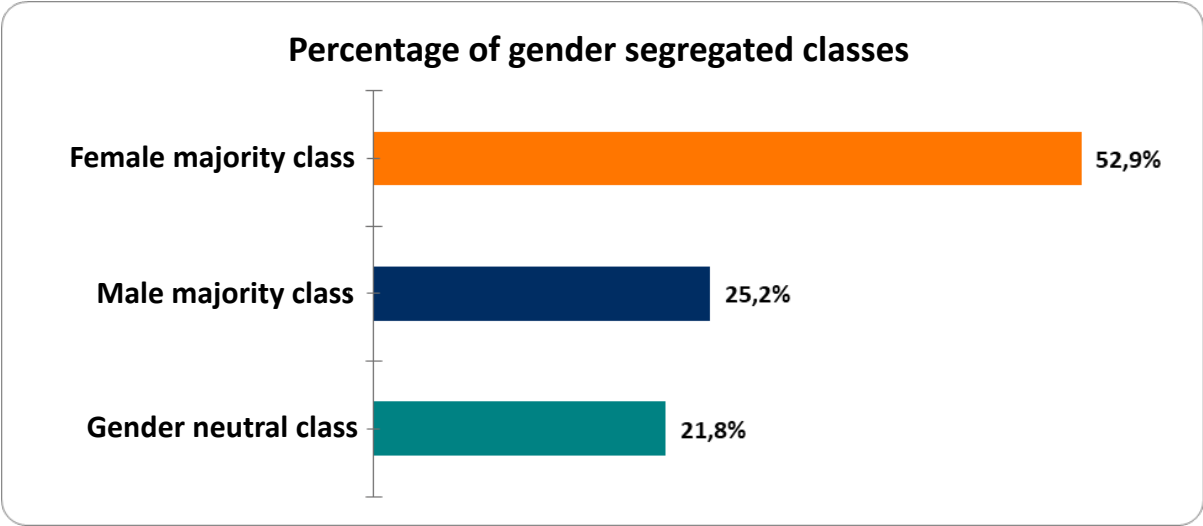
Source: USTAT, December 2024

This figure is higher than the national average, where the female representation among students enrolled in degree programs at universities stands at around 57%. When analyzing the details of the academic programs, in the so-called "STEM" area, the percentage of women enrolled in computer science, engineering, and mathematics disciplines is notably low. The gender gap reaches its highest level in the "Information and Communication Technologies" (ICT) field, with a disparity of approximately 50%. In the humanities and social sciences areas, the majority of students are female (around 75%). The gender gap is even more pronounced in the field of Education Sciences, where 94% of the total student body is female.



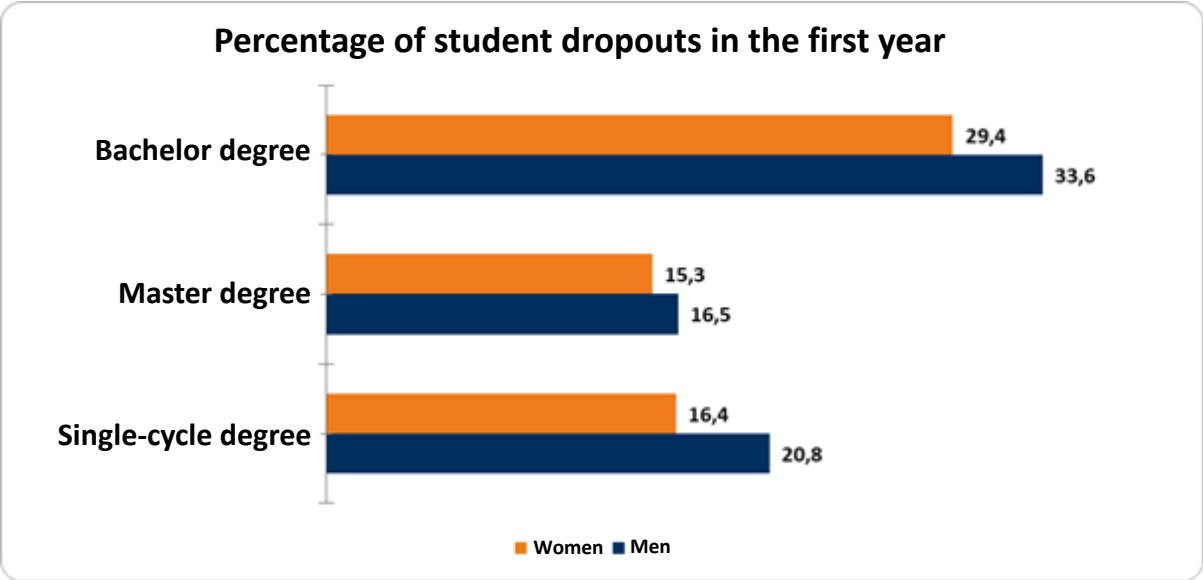
Source: USTAT, December 2024

It is important to highlight that this aspect had already been addressed and considered in the Gender Equality Plan (2019-21), particularly in measures 2/a (seminars and events) and 7/c (monitoring of student careers).



Source: USTAT, December 2024

Regarding the dropout rate in the first year at our university for the academic year 2022/23, it is approximately 6% on average.

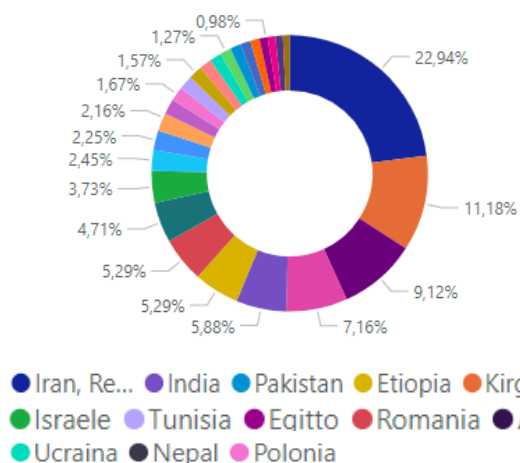


Source: USTAT, December 2024

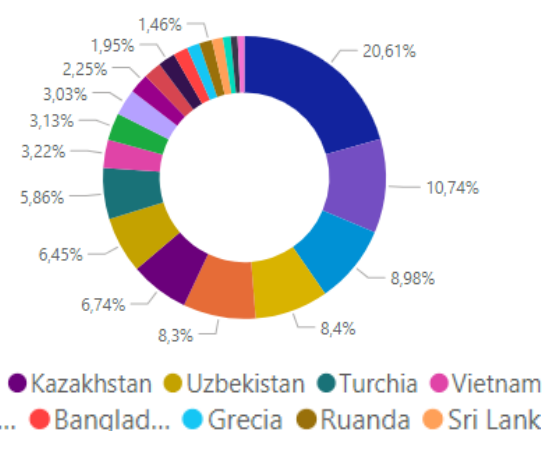
The table shows that men tend to drop out at a higher rate than women. This trend is particularly pronounced in undergraduate programs. The gap in dropout rates tends to decrease in Master's degree programs, while in single-cycle degree programs, the trend

is reversed, with men showing a dropout rate that is approximately 5% higher than that of women. A new addition to the context analysis in the design of the GEP 2025-2027 is the examination of the student population based on gender and nationality. Indeed, although the university's total student population for the academic year 2023-2024 is 25,097, with 91% of students being of Italian nationality, it is important to highlight minority groups to promote their full integration and, where necessary, address any issues of discrimination. The proportion of female students of non-Italian origin represents 7% of the total female student population, while, considering the male students, this figure rises to 12%.

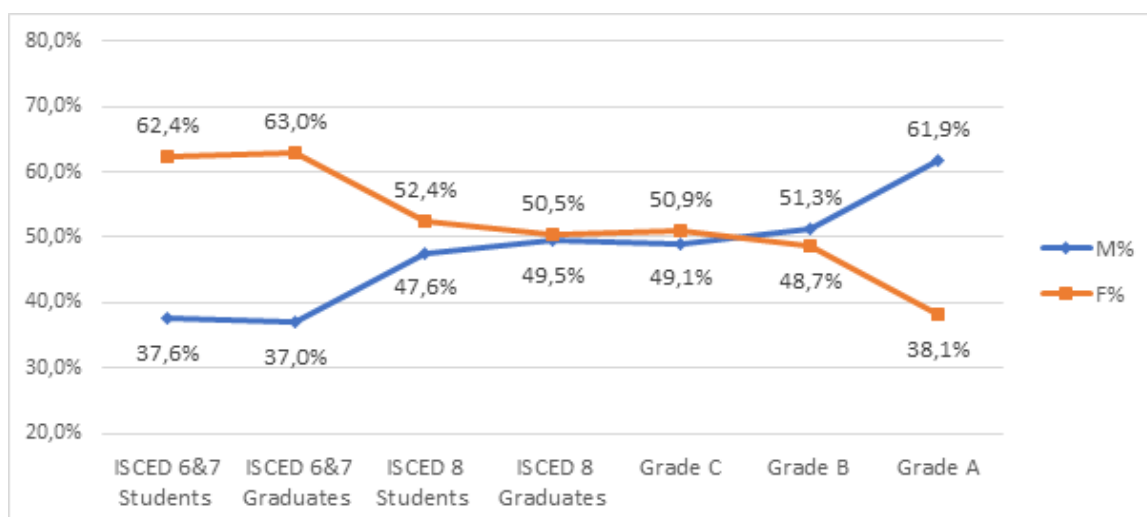
% of International Population (F)



% of International Population (M)

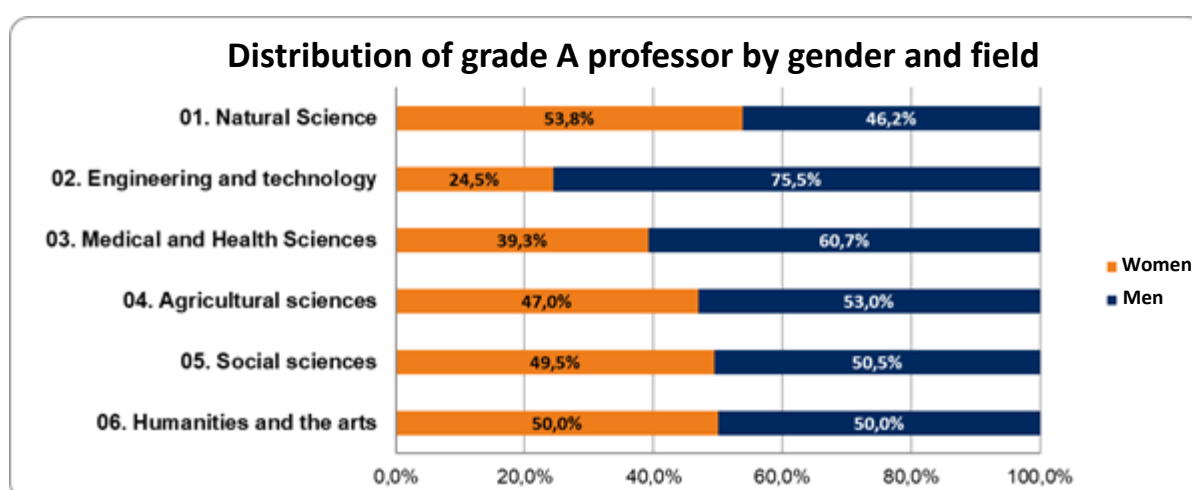


Most female students of non-Italian nationality come from Iran, Kyrgyzstan, and Egypt. As for male students, the most represented countries of origin are Iran, Tunisia, and Greece. Regarding the career progression of women from Grade C (researchers) to Grade B (associate professors) and Grade A (full professors), the graph shows that only 38.1% of full professors are female. Despite this remaining critical issue, it is worth noting that the gender gap has decreased over the years, thanks to recruitment actions introduced. Indeed, while the gender gap was 42% in 2018, the current gap has decreased to 23.8%. In other academic positions (Associate Professors, Researchers, etc.), gender equality is largely observed.



Source: ISCED 6&7 Students (a.a. 2023/24), ISCED 6&7 Graduates (a.s. 2023) e ISCED 8 Students (a.a. 2023/24): OSD al 31.05.2024; ISCED 8 Graduates (a.s. 2020): U.Org. Servizi alla ricerca - al 31.05.2024; Grade A, B and C: CSA al 31.12.2023

The following table analyzes in detail the gender distribution by area for full professors.



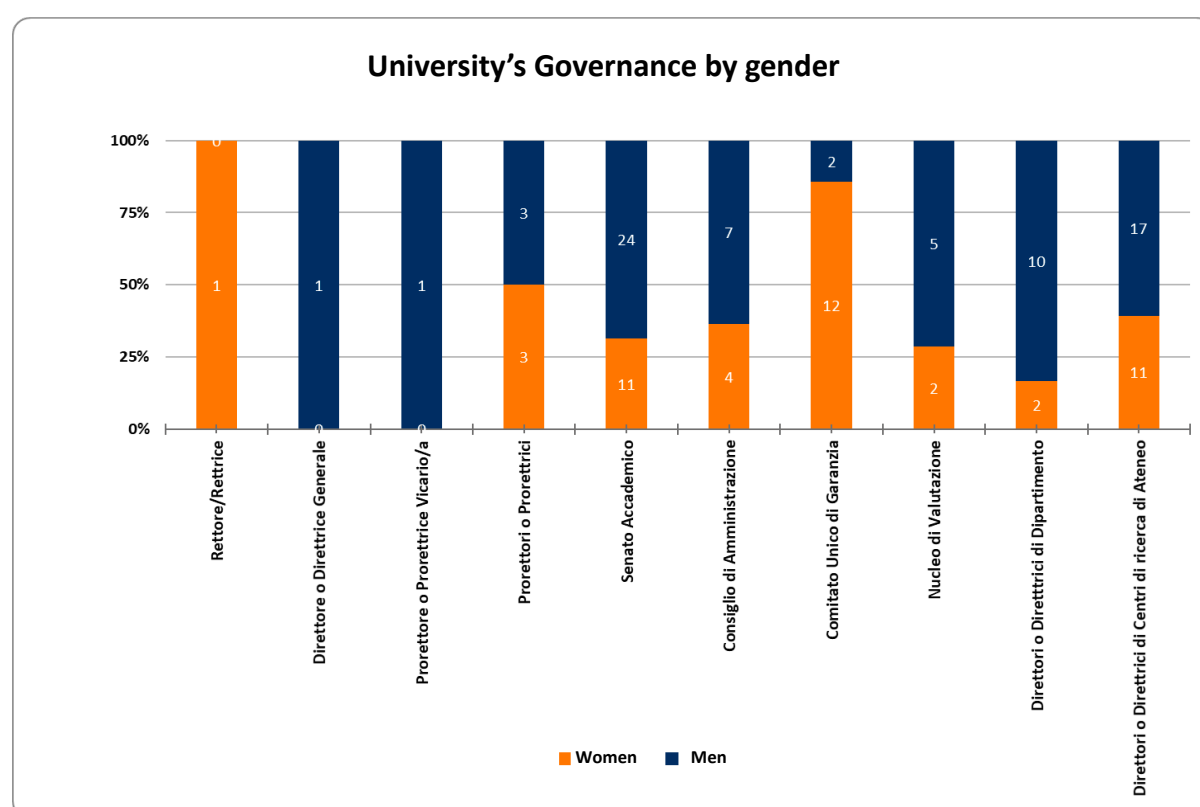
Source: Esse3, as of 31.12.2023

The areas where female representation is underrepresented are Engineering and Technology (Area 2) and Medicine and Health Sciences (Area 3).

Nevertheless, a positive finding emerges from the analysis of the "Glass Ceiling Index." This index is constructed based on the ratio between the percentage of women in the teaching staff at each academic level and the percentage of women holding the position of full professor (Grade A). The higher the value above one (which represents gender parity), the greater the effect of the glass ceiling, making it more difficult for women to reach top positions in the academic career. For the University of Messina, the index is

1.22 (2023 data), compared to 1.34 in 2019. This value is well below the national average, which stands at 1.49 (2023 data, USTAT).

At the governance level, for the first time in the history of our university, the position of Rector is held by a woman. This is a significant indicator of the development of gender sensitivity within the university. However, gender disparities still exist in the composition of the university's governing bodies and leadership roles (Senate, Board of Directors, Prorectors, Delegates, Department Directors, Research Center Directors, etc.).



Source: UniMe, December 2024

5. RESULTS OF THE GEP 2021-2024

The planning included in the GEP for the 2025-2027 triennium is based on the Gender Equality Plan (GEP) 2021-2024 of the university; therefore, it also considers the results achieved and those not attained during the previous three-year period. Below is a critical analysis of the main results of the 2021-2024 period, regarding the five thematic areas initially identified:

- Recruitment, retention, career advancement (A)
- Leadership in research and decision-making processes (B)
- Work-life balance policies (C)
- Prevention of discrimination or sexual harassment (D)
- Gender Procurement (E)

A) RECRUITMENT, RETENTION, CAREER ADVANCEMENT

Within this area, one of the identified objectives was the "promotion of UNIME's mission as a gender-inclusive and equitable training and working environment." The planned objectives required the organization of five seminars, each with at least 25 participants. This target was more than achieved; in fact, 95 seminars were organized during the triennium, with over 450 participants.

The university also organized several events to promote the careers of young female students. Among these was a seminar on female entrepreneurship, organized in collaboration with the Emblema Foundation, and a roundtable involving local female entrepreneurs. The university invested resources to fund students and researchers working to advance knowledge on gender equality issues. In practice, two scholarships were awarded during the 2021-2024 triennium, totaling €3,000. To monitor these activities and ensure accurate reporting, the university had also planned to expand the organizational unit responsible for social reporting, assigning it the task of performing gender equality reporting. This last action was not completed. However, the Rector assigned a faculty member from UniMe to focus on budget and integrated reporting, which is expected to improve coordination of initiatives and reporting processes from both an economic-financial and social perspective.

B) LEADERSHIP IN RESEARCH AND DECISION-MAKING PROCESSES

This area aimed to conduct two studies: one on decision-making processes and another on gender in research projects. The analysis of gender gaps in governance bodies was completed and incorporated into the gender balance report. However, the analysis of the gender composition of research project members has not yet been finalized.

C) WORK-LIFE BALANCE POLICIES

An internal survey conducted within the academic community in 2021 revealed the need for actions to support those facing work-life balance issues. Consequently, the university committed to programming and implementing actions to support the well-being of its employees and their families. A notable initiative was the creation of a "pink room" in the central campus, accessible to everyone, dedicated to breastfeeding and infant care. Additionally, there are plans to build more "pink rooms" at other university locations in the upcoming triennium. Regarding the goal of providing parking spaces for pregnant women in all university buildings, this was only possible where the university owned parking areas in front of its buildings. This operation could not be carried out where the university does not have dedicated parking spaces. In such cases, providing pink parking spaces could only be achieved through collaboration with the Municipality of Messina, and initial discussions on this matter have been initiated. Additionally, to support UniMe community members in childcare, the university aimed to establish agreements with nurseries and summer schools. A partnership with the university's sports association resulted in an agreement allowing children and adolescents to participate in a summer school. The work-life balance policies area also included actions to fully implement smart working at the university. This would not only free employees from physical locations but also from traditional working hours. The achievement of this goal is closely tied to the cultural context in which the university operates. Therefore, so far, it has only been possible to allow employees to use telecommuting but not full-fledged agile work. Another planned action was the collection and delivery of postal packages for employees. However, this was not feasible due to legal issues related to privacy, and the action will not be included in the new GEP.

D) PREVENTION OF DISCRIMINATION OR SEXUAL HARASSMENT

This area included actions aimed at preventing discrimination or sexual harassment. Two series of seminars were organized:

- The first series focused on discrimination and sexual violence and consisted of 95 seminars, reaching a large audience. The targets set by the GEP 2021-2024 were widely achieved in terms of both the number of seminars and participants.
- The second series of seminars, focused on pluralism, addressed issues of prevention of sexism and homophobia through 7 meetings, also meeting the targets set by the GEP 2021-2024.

While the planned actions were successfully implemented in terms of dissemination and training, the actions related to introducing guidelines for inclusive language and launching internships for students on discriminatory practices were not completed during the triennium.

E) GENDER PROCUREMENT

In this area, it was initially planned to develop an internal policy considering gender as a factor in procurement. However, this proved difficult due to the complex procurement regulations the university must adhere to. A positive development came with the introduction of the new Procurement Code (D.Lgs n. 36, March 31, 2023), which includes concepts such as "equal generational and gender opportunities and the inclusion of disabled workers." This legislation obliges the contracting party to verify fairness in contractors. Following these changes, the university appointed a commission to develop the regulation for subthreshold contracts. Although the timeline was not met, the university is working on incorporating gender equality into procurement processes.

6. THE DEVELOPMENT OF THE GEP 2025-2027

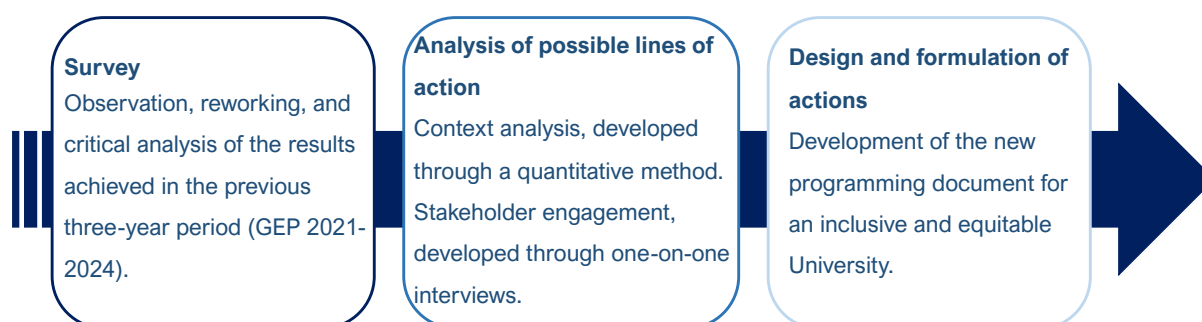
The process of developing the new Gender Equality Plan (GEP) followed a structured series of phases. The first phase involved reviewing the results of the previous triennium's planning. The development of the new GEP considers the outcomes of the initial cycle of actions undertaken. Specifically, the following steps were taken:

- **Verification of Completion:** It was necessary to check if all planned actions were completed and, where objectives were not achieved, to identify the reasons behind the lack of results.

- **Alternative Actions:** In the case of uncompleted actions, possible alternative actions were evaluated.
- **Effectiveness and Impact Assessment:** The effectiveness and impact of the previous GEP version's outlined path were assessed.

Following this, an analysis of potential lines of action was conducted. Contextual data were gathered and analyzed, also considering the results achieved in the previous triennium. This statistical analysis was complemented by qualitative analysis, carried out through discussions and dialogues with key stakeholders within the university. The involvement of these key figures allowed for an integration of statistical data with further insights, both regarding the quality of the actions already carried out and the challenges each person faces in realizing equality and inclusion at the university.

The final phase involved the design and formulation of actions within the identified areas of interest. Thus, the GEP 2025-2027 of the University of Messina is the result of a circular process that draws from the experience gained in the previous triennium, values the outcomes of stakeholder engagement, and frames the programming process through gender perspectives into action lines, objectives, and measurement targets.



7. DIALOGUE WITH STAKEHOLDERS

During the drafting of the new version of the Gender Equality Plan (GEP), the working group deemed it necessary to involve several key figures from the university to assess the results achieved, identify critical points in the GEP 2021–2024 programming, and gather suggestions and diverse perceptions in view of the new GEP 2025–2027 planning.

The individuals consulted were as follows:

- General Director of the University, Avv. Francesco Bonanno.
- President of the CUG (University Committee for Equal Opportunities), Prof. Vittoria Calabrò.
- “Consulente di Fiducia”, Dr. Mariella Crisafulli.
- Students’ Ombudsman, Prof. Vincenzo Baglieri.
- Student Representatives on the University Board (CdA): Mr. Carlo Maffei and Ms. Simona Barcellona.
- Student Representative on the Academic Senate: Ms. Chiara Furlan.
- Student Representative on the National University Council at ANVUR: Dr. Alessandra Rundo.

In practice, one-to-one interviews were conducted, during which the following observations and proposals emerged:

- The opportunity to measure the impacts of gender-oriented actions, including in economic terms.
- The creation of an internal email address to facilitate the dissemination of actions carried out by the university on topics of diversity and inclusion.
- The development of entrepreneurship promotion courses, especially for women, to reduce gender gaps in the business world.
- Promoting coordination between the actions carried out by various departments of the university in the field of gender equality.
- Enhancing the dissemination of gender culture at the university through the organization of seminars on topics such as diversity, inclusion, and equality.
- Strengthening, also through the involvement of relevant departments, actions aimed at achieving gender equality in STEM areas.

8. IMPACT AREAS, OBJECTIVES, AND MEASUREMENT TARGETS OF THE 2025-2027 GEP

AREA 1: WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE

Within this intervention area, the following actions are planned:

ACTION 1.1: CREATION OF SUPPORT SERVICES FOR FAMILIES

- **Intervention 1.1.a:** Implementation of support services such as partnerships with nurseries, kindergartens, and summer camps to assist with parental duties during school holidays.
- **Measure:** Number of requests processed relative to the total received.
- **Target:**
 - 2025 = 0.7
 - 2026 = 0.8
 - 2027 = 1

ACTION 1.2: COMMUNITY SUPPORT SERVICES FOR UNIME

- **Intervention 1.2.a:** Creation of new “pink rooms” within university campuses for breastfeeding and infant care, as well as a “Silence Room” for spiritual reflection and prayer.
- **Measure:** Increase in the number of pink rooms; creation of a “Silence Room.”
- **Target:**
 - Opening of 2 pink rooms (1 in 2025 and 1 in 2026) (total of 3 pink rooms at the university)
 - Opening of one “Silence Room” by the end of the three-year period.

ACTION 1.3: TRAINING FOR STRESS MANAGEMENT

- **Intervention 1.3.a:** Development of training programs to help employees manage stress and promote their psychological well-being. The goal is to offer specific training to enhance skills in these areas.
- **Measure:** Tracking participation in courses.
- **Target:** Number of participants/total requests = 100%.
- **Intervention 1.3.b:** Organizing yoga classes aimed at improving the physical and psychological balance of the UniMe community.
- **Measure:** Participation in yoga sessions.
- **Target:** At least 20 employees per cycle.

AREA 2: GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING PROCESSES

ACTION 2.1: IMPLEMENTATION OF MENTORING PROGRAMS

- **Intervention 2.1.a:** Development of mentoring programs for women aspiring to leadership roles in research, entrepreneurship, and professions, providing support and training for the UniMe community (faculty, staff, and students).
- **Measure:** Number of participants in the initiatives organized or supported by the university.
- **Target:** At least 20 participants.
- **Intervention 2.1.b:** Replication of training courses for “trusted consultants,” professional courses previously organized by UniMe that promote an inclusive culture.

- **Measure:** Increase in percentage of participants in the initiatives.
- **Target:** A 20% increase in participation over the three years.

ACTION 2.2: PROMOTING GREATER INCLUSION OF DIVERSITIES IN COMPOSITIONS OF BODIES/STRUCTURES

- **Intervention 2.2.a:** Adjustment of university regulations to promote gender balance in the composition of bodies and structures. This action aims to guarantee transparency in selection processes for leadership roles, focusing on gender balance.
- **Measure:** Acceptance of the proposed regulation modifications
- **Target:**
 - At least 5 documents/regulations approved or modified during the three-year period.
 - Adoption of guidelines for forming gender-neutral evaluation committees.

AREA 3: GENDER BALANCE IN RECRUITMENT AND CAREER ADVANCEMENT

ACTION 3.1: COMPENSATORY RECRUITMENT OPEN CALLS

- **Intervention 3.1.a:** Introduction of recruitment call for applications to compensate for gender imbalances in careers. This action aims to promote inclusive recruitment policies that address gender biases in faculty and staff selection processes.
- **Measure:** Number of recruitment bands with explicit references to measures for supporting the underrepresented gender.
- **Target:** At least 1 recruitment band.

ACTION 3.2: SCHOLARSHIPS FOR WOMEN RESEARCHERS

- **Intervention 3.2.a:** Establishment of scholarships to promote female careers in fields where women are underrepresented, such as STEM areas.
- **Measure:** Number of scholarships awarded.
- **Target:** At least 2 scholarships assigned by 2026.

ACTION 3.3: MATERNITY FUND

- **Intervention 3.3.a:** Maintenance/increase of the maternity fund to benefit female researchers at UniMe.
- **Measure:** Number of maternity fund applications accepted versus total requests.
- **Target:**
 - Acceptance of at least 50% of requests in 2025.
 - Acceptance of at least 70% of requests in 2026.
 - Acceptance of at least 100% of requests in 2027.

ACTION 3.4: MONITORING GENDER BALANCE AND COMMUNITY WELL-BEING

- **Intervention 3.4.a:** Conducting a qualitative and quantitative survey to detect gender disparities and forms of discrimination within the academic community at UniMe.
- **Measure:** Number of individuals involved in the survey relative to the total academic population.
- **Target:** >30% response rate.

AREA 4: INTEGRATING GENDER PERSPECTIVE IN RESEARCH AND TEACHING CONTENT

ACTION 4.1: PROMOTING GENDER STUDIES IN EDUCATION

- **Intervention 4.1.a:** Promotion of education on gender differences by introducing optional courses or strengthening existing courses on gender balance, diversity, and inclusion.
- **Measure:** Number of degree courses including DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) modules.
- **Target:** Creation of an integrated DEI course in Italian/English for all UniMe students by 2027.

ACTION 4.2: INTEGRATING 'DIVERSITY-EQUITY-INCLUSION' TOPICS IN RESEARCH

- **Intervention 4.2.a:** Support for academic research on gender-related topics by providing funding and resources for projects on these issues.
- **Measure:** Awarding of merit scholarships for doctoral students/researchers under 30.
- **Target:** Assign 1 merit scholarship in 2026 and another in 2027.

ACTION 4.3: INTERDISCIPLINARY COLLABORATIONS ON GENDER EQUALITY

- **Intervention 4.3.a:** Interdisciplinary collaboration between departments to include gender perspective in research and academic content.
- **Measure:** Number of collaborative projects and publications derived from such synergies between faculty members.
- **Target:** At least 1 project per year.

ACTION 4.4: CREATION OF A RESEARCH CENTER FOR GENDER BUDGETING AND SOCIAL EQUITY

- **Intervention 4.4.a:** Creation of a Research Center dedicated to studies on gender budgeting to promote and deepen knowledge on accounting, accountability, and performance measurement in relation to diversity and inclusion.
- **Measure:** Establishment of the Center; Number of research projects started; Number of publications; Number of collaborations with other universities, research centers, and public/private institutions.
- **Target:**
 - At least 1 project launched during the three-year period.

- At least 1 editorial project started.
- At least 1 collaboration initiated with other universities/research centers/public or private institutions.

AREA 5: PREVENTION OF DISCRIMINATION, GENDER-BASED VIOLENCE, AND SEXUAL HARASSMENT

ACTION 5.1: TARGETED TRAINING PROGRAMS ON DISCRIMINATION, GENDER-BASED VIOLENCE, AND SEXUAL HARASSMENT

- **Intervention 5.1.a:** Promotion of training courses, seminars, and workshops for all staff and students on preventing sexual harassment and discrimination of all kinds.
- **Measure:** Number of events organized; number of participants.
- **Target:** Organize at least 3 events; at least 30 participants per event.
- **Intervention 5.1.b:** Dissemination of information within the academic community on tools to prevent and combat discrimination, harassment, and violence at the university.
- **Measure:** Number of dissemination events organized.
- **Target:** At least 3 events per department over the three-year period.

ACTION 5.2: ZERO TOLERANCE POLICY FOR HARASSMENT

- **Intervention 5.2.a:** Implementation of a zero-tolerance policy for sexual harassment, with clear guidelines on how to manage violations.
Measure: Launch of periodic awareness campaigns on gender discrimination and sexual harassment.
- **Target:** At least 3 awareness campaigns/events per year on gender discrimination and sexual harassment.

GEP 2025-2027: DETAILED ACTION PLANS

Impact Area	Actions	Interventions
WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE	ACTION 1.1: CREATION OF SUPPORT SERVICES FOR FAMILIES ACTION 1.2: COMMUNITY SUPPORT SERVICES FOR UNIME ACTION 1.3: TRAINING FOR STRESS MANAGEMENT	1.1.a: Implementation of support services such as partnerships with nurseries, kindergartens, and summer camps to assist with parental duties during school holidays. 1.2.a: Creation of new “pink rooms” within university campuses for breastfeeding and infant care, as well as a “Silence Room” for spiritual reflection and prayer. 1.3.a: Development of training programs to help employees manage stress and promote their psychological well-being.
GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING PROCESSES	2.1 (a, b) IMPLEMENTATION OF MENTORING PROGRAMS 2.2 (a) PROMOTING GREATER INCLUSION OF DIVERSITIES IN COMPOSITIONS OF BODIES/STRUCTURES	2.1.a: Development of mentoring programs for women aspiring to leadership roles in research, entrepreneurship, and professions, providing support and training for the UniMe community (faculty, staff, and students). 2.1.b. Replication of training courses for “Consulente di Fiducia”, professional courses previously organized by UniMe that promote an inclusive culture. 2.2.a: Refinement of University regulations to promote gender balance in the composition of governing bodies and structures.
GENDER BALANCE IN RECRUITMENT AND CAREER ADVANCEMENT	3.1 COMPENSATORY RECRUITMENT OPEN CALLS 3.2 SCHOLARSHIPS FOR WOMEN RESEARCHERS 3.3 MATERNITY FUND 3.4 MONITORING GENDER BALANCE AND COMMUNITY WELL-BEING	3.1.a: Introduction of recruitment call for applications to compensate for gender imbalances in careers. 3.2.a: Establishment of scholarships to promote female careers in fields where women are underrepresented, such as STEM areas 3.3.a: Maintenance/increase of the maternity fund to benefit female researchers at UniMe 3.4.a: Conducting a qualitative and quantitative survey to detect gender disparities and forms of discrimination within the academic community at UniMe.
INTEGRATING GENDER PERSPECTIVE IN RESEARCH AND TEACHING CONTENT	4.1. PROMOTING GENDER STUDIES IN EDUCATION 4.2 INTEGRATING ‘DIVERSITY-EQUITY-INCLUSION’ TOPICS IN RESEARCH 4.3 INTERDISCIPLINARY COLLABORATIONS ON GENDER EQUALITY 4.4 CREATION OF A RESEARCH CENTER FOR GENDER BUDGETING AND SOCIAL EQUITY	4.1.a. Promotion of education on gender differences by introducing optional courses or strengthening existing courses on gender balance, diversity, and inclusion. 4.2.a. Support for academic research on gender-related topics by providing funding and resources for projects on these issues. 4.3.a. Interdisciplinary collaboration between departments to include gender perspective in research and academic content. 4.4.a. Creation of a Research Center dedicated to studies on gender budgeting to promote and deepen knowledge on accounting, accountability, and performance measurement in relation to diversity and inclusion.
PREVENTION O GENDER-BASED VIOLENCE AND SEXUAL HARASSMENT	5.1 TARGETED TRAINING PROGRAMS ON DISCRIMINATION, GENDER-BASED VIOLENCE, AND SEXUAL HARASSMENT 5.2. ZERO TOLERANCE POLICY FOR HARASSMENT	5.1.a. Promotion of training courses, seminars, and workshops for all staff and students on preventing sexual harassment and discrimination of all kinds. 5.2.a Implementation of a zero-tolerance policy for sexual harassment, with clear guidelines on how to manage violations.

	WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE			
Azione 1.1	CREATION OF SUPPORT SERVICES FOR FAMILIES			
Intervention	1.1.a Implementation of support services such as partnerships with nurseries, kindergartens, and summer camps to assist with parental duties during school holidays.			
Identified needs	The analysis highlights the need to act in order to provide the UniMe community with childcare services during parents' working hours.			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☒ Understanding the organization ☒ Data gathering ☐ Raising awareness ☐ Training on gender and diversity topics ☐ Career progression ☐ Recruiting ☐ Promotion ☐ Fidelization ☐ Creating an inclusive workplace culture ☐ Prevention of gender-based violence/sexual harassment ☐ Institutional Governance ☐ Gender equality policies ☐ Gender Monitoring ☐ Gender-balanced decision-making bodies ☐ Integration of gender aspects into. ☐ Research ☐ Teaching ☐ Third mission ☒ Work-life balance ☒ Flexibility ☐ Double career ☒ Work and family care ☐ Other (please specify)			
Coherence with UniMe Strategic Plan	C.2 Strengthening the University's driving role for equitable and inclusive development.			
Recipients	☒ Students	☒ Professors and Researchers	☒ Technical-administrative and library staff	☐ Other
Key Involved actors	Governing Bodies, Partner Organizations, SSD UniMe			
Assigned to:	General Director, A.D. Human Resources			
Relevance	Very low Low Medium High Very High			
Timeline	2025 2026 2027			
Resources	☐ Human ☐ Attrezzature		☐ Budget assignment ☒ Internal sources ☒ External sources	
Measures	N° richieste evase/TOT richieste ricevute			
Target	2025= 0,7; 2026= 0,8; 2027=1			

Area di impatto	Equilibrio tra vita lavorativa-personale e cultura organizzativa			
Azione 1.2	Creazione di servizi di supporto alla comunità UniMe			
Intervento	1.2.a Creazione di nuove “stanze rosa” all’interno delle sedi e dei poli didattici di Ateneo destinate all’allattamento ed alla cura degli infanti e creazione della “Stanza del silenzio” per favorire il raccoglimento spirituale e la preghiera			
Bisogni rilevati	Dall’analisi emerge la necessità di intervenire per offrire alla comunità UniMe servizi rivolti alla cura dei bambini e per garantire l’integrazione dei numerosi studenti stranieri che fanno parte della comunità UniMe.			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☒ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☒ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☒ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☒ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☒ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.3 Garantire e supportare il diritto allo studio e potenziare i servizi per il benessere degli studenti C.4 Incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabilità o in condizioni di specifiche fragilità e favorire la piena accessibilità dell’Ateneo.			
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro
Attori coinvolti nell'implementazione	Organi di governo centrale di Ateneo, Enti ed imprese convenzionate/da convenzionare			
Responsabile dell'implementazione	Direzione Generale, D.A. Risorse Umane			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta 			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	Aumento del n° stanze rosa in Ateneo Creazione della “Stanza del Silenzio”			
Target	n. 3 stanze rosa entro il 2027. n. 1 stanza del Silenzio in Ateneo nel triennio.			

Area di impatto	Equilibrio tra vita lavorativa-personale e cultura organizzativa			
Azione 1.3	Formazione per gestione dello stress			
Intervento	1.2.a Sviluppo di programmi di formazione per la gestione dello stress e la promozione del benessere psicofisico tra i dipendenti			
Bisogni rilevati				
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☒ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☒ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☒ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☒ Altri campi, specificare: Cura del benessere della comunità UniMe			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	S.1 Migliorare la capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide poste dallo sviluppo sostenibile, equo e inclusivo			
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro
Attori coinvolti nell'implementazione	D.A. Risorse Umane, esperti esterni/risorse dell'Ateneo; SSD UniMe.			
Responsabile dell'implementazione	Direzione Generale, D.A. Risorse Umane			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta 			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	N° partecipanti/TOT richieste di partecipazione			
Target	100%			

Area di impatto	Equilibrio tra vita lavorativa-personale e cultura organizzativa		
Azione 1.3	Formazione e gestione dello stress		
Intervento	1.2.b Programmazione di cicli di lezioni di yoga finalizzati a migliorare l'equilibrio psicofisico della comunità UniMe		
Bisogni rilevati			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☒ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☒ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☒ Altri campi, specificare: Cura del benessere della comunità UniMe	
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	S.1 Migliorare la capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide poste dallo sviluppo sostenibile, equo e inclusivo		
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro
Attori coinvolti nell'implementazione	D.A. Risorse Umane, SSD UniMe		
Responsabile dell'implementazione	Direzione Generale, D.A. Risorse Umane, SSD UniMe,		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta 		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☐ Attrezzature	☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	N° partecipanti (Unità)		
Target	20 dipendenti		

Area di impatto	Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
Azione 2.1	Attivazione di programmi di mentoring

Intervento	2.1.a. Implementazione di programmi di mentoring per donne aspiranti a ruoli di leadership nel campo della ricerca, dell'”imprenditoria e delle professioni, fornendo supporto e formazione per la comunità UniMe (docenti, PTA, studenti).			
Bisogni rilevati	Presenza di barriere anche culturali che contribuiscono alla segregazione verticale.			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☒ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☒ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo			
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Centro Orientamento e Placement di Ateneo, Dipartimenti Competenti, Centri di Ricerca			
Responsabile dell'implementazione	CUG, Dipartimenti Competenti, Centri di Ricerca			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta 			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	N° partecipanti (U)			
Target	20 partecipanti			

Area di impatto	Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali			
Azione 2.1	Attivazione di programmi di mentoring			
Intervento	2.1.b. Replica dei corsi di formazione sulla figura del "Consulente di fiducia".			
Bisogni rilevati	Corso professionalizzante già organizzato da UniMe, rappresenta un servizio per la comunità di riferimento ed è utile a diffondere una cultura orientata all'inclusione			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☒ Formazione di genere (e diversità) ☒ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☒ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☒ Altri campi, specificare: Attività rivolta anche alla comunità esterna rispetto a quella universitaria			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo			
Destinatari	☐ Studenti	☐ Docenti e ricercatori	☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☒ Altro Comunità Esterna
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Centro Orientamento e Placement di Ateneo, Dipartimenti Competenti, Centri di Ricerca			
Responsabile dell'implementazione	CUG, Dipartimenti Competenti, Centri di Ricerca			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	Aumento dei partecipanti al corso rispetto agli anni precedenti			
Target	+20% nel triennio			

Area di impatto		Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	
Azione 2.2		Promozione di una maggiore inclusione delle diversità nella composizione di organi/strutture	
Intervento	2.2.a. Adeguamento dei regolamenti interni di Ateneo per favorire l'equilibrio di genere nella composizione di organi e strutture.		
Bisogni rilevati	Scarsa eterogeneità nei ruoli apicali e segregazione verticale		
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☒ Progressione e sviluppo della carriera ☒ Reclutamento ☒ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☒ Governance istituzionale ☒ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☒ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:		
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo		
Destinatari	☐ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro
Attori coinvolti nell'implementazione	Direzione Generale e Area Legale		
Responsabile dell'implementazione	Rettrice, Direzione Generale, Area Legale, Area Amministrativa, Risorse Umane		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☐ Attrezzature ☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne		
Misure	Accoglimento proposte di modifica		
Target	Almeno n. 5 documenti/regolamenti approvati/modificati nel triennio Adozione di linee guida per la composizione delle Commissioni di valutazione al fine di renderle neutrali in ottica di genere.		

Area di impatto	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Azione 3.1	Bandi di concorso compensativi		
Intervento	3.1.a. Introduzione di bandi di concorso volti a compensare eventuali disequilibri di genere nelle carriere.		
Bisogni rilevati	Barriere relative alla progressione e allo sviluppo della carriera, segregazione verticale		
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☒ Progressione e sviluppo della carriera ☒ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:		
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	R.1 Potenziare le azioni di reclutamento e valorizzazione dei ricercatori		
Destinatari	☐ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro
Attori coinvolti nell'implementazione	Docenti e Personale Tecnico Amministrativo UniMe		
Responsabile dell'implementazione	Rettrice, Direzione Generale, Senato Accademico, Dipartimenti, D.A. Risorse Umane		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☐ Attrezzature ☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne ☒ Eventuali risorse esterne		
Misura	N° di bandi di concorso in cui è previsto esplicito riferimento alle misure indicate nell'azione in favore del genere sottorappresentato.		
Target	>1		

Area di impatto	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
Azione 3.2	Borse di studio per ricercatrici
Intervento	3.2.a. Istituzione di n. 4 borse di studio premiali mirate a promuovere le carriere femminili nelle aree disciplinari STEM: ingegneria, matematica, scienza, tecnologia. Il premio dovrà essere destinato a supporto della ricerca.
Bisogni rilevati	Segregazione orizzontale rispetto all'area STEM

Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☒ Progressione e sviluppo della carriera ☒ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere		☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:	
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	R.1 Potenziare le azioni di reclutamento e valorizzazione dei ricercatori			
Destinatari	☐ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☒ Altro: Laureande, Dottorande, Ricercatrici
Attori coinvolti nell'implementazione	Senato Accademico e Dipartimenti			
Responsabile dell'implementazione	Rettrice, Senato Accademico, Dipartimenti			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☐ Risorse interne ☒ Eventuali risorse esterne	
Misura	Istituzione 4 borse di studio			
Target	Almeno n. 2 borse assegnate entro il 2026.			

Area di impatto	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Azione 3.3	Fondo maternità		
Intervento	3.3.a. Mantenimento/Incremento del Fondo maternità a beneficio delle ricercatrici UniMe		
Bisogni rilevati	Mettere a disposizione fondi a sostegno della progressione della carriera		
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☒ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☒ Promozione ☒ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☒ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☒ Cura e lavoro familiare ☒ Altro (prego specificare) Supporto alla maternità ed alla paternità ☐ Altri campi, specificare:		
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	R.1 Potenziare le azioni di reclutamento e valorizzazione dei ricercatori C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo		
Destinatari	☐ Studenti ☒ Docenti e ricercatori ☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro:		
Attori coinvolti nell'implementazione	Dipartimenti		
Responsabile dell'implementazione	Dirigenza, Dipartimenti, D.A. Risorse Umane		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane (n° ____) ☐ Attrezzature (_____) ☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo (€ 160.000 derivanti dal "Fondo_AR_Maternità" Budget 2025 Unime) ☐ Risorse interne		
Misura	Fruizione del fondo		
Target	2025=50%; 2026= 70%; 2027=100%		

Area di impatto	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Azione 3.4	Monitoraggio dell'equilibrio di genere e del benessere della comunità accademica		
Intervento	3.4.a. Realizzazione di un'indagine quali-quantitativa finalizzata a rilevare eventuali divari di genere e forme di discriminazione nella comunità accademica UniMe		
Bisogni rilevati	Necessità di approfondire la conoscenza su qualsiasi forma di discriminazione presente in Ateneo		
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☒ Capire l'organizzazione ☒ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☒ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:		
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	S.1 Migliorare la capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide poste dallo sviluppo sostenibile, equo e inclusivo		
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	Dipartimenti		
Responsabile dell'implementazione	Dirigenza, Dipartimenti		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☒ Attrezzature ☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☐ Risorse interne		
Misura	N° soggetti coinvolti nell'indagine sul totale della popolazione accademica		
Target	Almeno il 30% di adesione al questionario		

Area di impatto	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica			
Azione 4.1	Promozione della didattica su tematiche di genere			
Intervento	4.1.a Promozione dell'educazione alle differenze di genere attraverso l'inserimento di corsi di studio in materia di equilibrio di genere, diversità ed inclusione a libera scelta e/o il potenziamento di quelli già esistenti.			
Bisogni rilevati	Diffusione della cultura di genere anche fra gli studenti			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☒ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☒ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☒ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	D.1 Garantire un'offerta formativa di eccellenza, orientata all'innovazione.			
Destinatari	☒ Studenti	☐ Docenti e ricercatori	☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	Dipartimenti, Docenti			
Responsabile dell'implementazione	Docenti			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☒ Attrezzature		☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	N° corsi di laurea che includono insegnamenti/moduli formativi su tematiche DEI (Diversity, Equity e Inclusion).			
Target	Istituzione di un corso integrato sulle tematiche DEI in lingua italiana/inglese a beneficio di tutti gli studenti UniMe da erogare entro il 2027.			

Area di impatto	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica		
Azione 4.2	Integrazione delle tematiche DEI all'interno della ricerca		
Intervento	4.2.a. Sostegno alla ricerca accademica su tematiche legate al genere, fornendo fondi e risorse per progetti dedicati a tali argomenti.		
Bisogni rilevati	Produrre nuova conoscenza su temi come differenza di genere, inclusione e diversità		
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☒ Integrazione degli aspetti di genere in ☒ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:		
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	D.1 Garantire un'offerta formativa di eccellenza, orientata all'innovazione. R.2 Assicurare il sostegno finanziario alle attività della ricerca di base.		
Destinatari	☐ Studenti ☒ Docenti e ricercatori ☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro:		
Attori coinvolti nell'implementazione	Docenti e ricercatori, Dipartimenti, D.A. Ricerca		
Responsabile dell'implementazione	Direzione, Docenti e Ricercatori		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☐ Risorse Umane ☐ Attrezzature ☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne		
Misura	Istituzione di borse di studio premiali per dottorandi/assegnisti/ricercatori under 30 su tematiche di genere.		
Target	n. 1 assegnazione 2026 n.1 assegnazione 2027		

Area di impatto	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica			
Azione 4.3	Collaborazioni interdisciplinari su temi di genere			
Intervento	4.3.a Collaborazioni interdisciplinari tra dipartimenti per includere la dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti accademici.			
Bisogni rilevati	Produrre nuova conoscenza su temi come differenza di genere, inclusione e diversità			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere			
	☒ Integrazione degli aspetti di genere in ☒ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	R.3 Rafforzare la qualità della ricerca e la promozione dell'interdisciplinarietà.			
Destinatari	☐ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	Docenti e ricercatori			
Responsabile dell'implementazione	Direzione, Docenti e Ricercatori			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	N° di progetti collaborativi e pubblicazioni derivanti da tali sinergie tra i docenti dei Dipartimenti UniMe.			
Target	Almeno n.1 progetto per anno			

Area di impatto	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica			
Azione 4.4	Creazione di un Centro di ricerca sugli studi di bilancio di genere e Social Equity Budgeting			
Intervento	4.4.a Creazione di un Centro di ricerca dedicato agli studi sul bilancio di genere per promuovere e approfondire la conoscenza sulle tematiche relative agli strumenti di accounting, accountability e misurazione delle performance orientati alle tematiche di "diversity and inclusion".			
Bisogni rilevati	Produrre nuova conoscenza su temi come differenza di genere, inclusione e diversità			
Ambito di intervento n.b: (un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento)	☒ Capire l'organizzazione ☒ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☒ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☒ Integrazione degli aspetti di genere in ☒ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	R.3 Rafforzare la qualità della ricerca e la promozione dell'interdisciplinarietà.			
Destinatari	☐ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☐ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	Docenti e ricercatori, Dipartimenti			
Responsabile dell'implementazione	Direzioni, Docenti e Ricercatori			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta <input type="range" value="65"/>			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Misura	Istituzione del Centro di Ricerca; N° progetti di ricerca avviati nel triennio; N° lavori editoriali avviati nel triennio; N° collaborazioni con Atenei, Centri di ricerca ed istituzioni pubbliche e private avviate sui temi indicati.			
Target	Almeno n. 1 progetto avviato nel triennio; Almeno n. 1 lavoro editoriale avviato; Almeno n.1 collaborazione avviata con Atenei/Centri di ricerca ed istituzioni pubbliche o private.			

Area di impatto	Prevenzione sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali			
Azione 5.1	Programmi di formazione mirata sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali			
Intervento	5.1.a. Promozione di corsi di formazione, seminari e workshop per tutto il personale e gli studenti su come riconoscere e prevenire molestie e discriminazioni di ogni genere.			
Bisogni rilevati	Sensibilizzare la comunità UniMe sulla discriminazione, violenza e molestia			
Ambito di intervento n.b.: un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☒ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo			
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	Risorse interne ed esterne dell'Ateneo esperte sui temi oggetto di seminari			
Responsabile dell'implementazione	Dipartimenti, CUG.			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☒ Attrezzature		☒ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☐ Risorse interne	
Misura	N° eventi organizzati; n° partecipanti			
Target	>3 eventi; >30 partecipanti per evento			

Area di impatto	Prevenzione sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali			
Azione 5.1	Formazione e divulgazione mirata a combattere discriminazioni e violenze			
Intervento	5.1.b. Diffusione all'interno della comunità accademica di informazioni sugli strumenti predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza all'interno dell'Ateneo.			
Bisogni rilevati	Diffondere maggiore conoscenza sugli strumenti messi a disposizione dall'UniMe per il contrasto ad ogni forma di discriminazione di genere.			
Ambito di intervento n.b.: un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:			
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo			
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario	☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Dipartimenti			
Responsabile dell'implementazione	Dirigenza, dipartimenti e CUG			
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta			
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027			
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne	
Descrizione del risultato atteso	N° eventi organizzati			
Target di misurazione dell'impatto	>3 per Dipartimento durante il triennio.			

Area di impatto	Prevenzione sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali		
Azione 5.2	Politica di tolleranza zero per le molestie		
Intervento	5.2.a Implementazione di una politica di tolleranza zero per le molestie sessuali, con linee guida chiare su come gestire le violazioni.		
Bisogni rilevati	Diffondere maggiore conoscenza sugli strumenti messi a disposizione dall'UniMe per il contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza.		
Ambito di intervento n.b.: un'azione potrebbe riguardare più ambiti di intervento	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Fidelizzazione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Didattica ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Altri campi, specificare:	
Coerenza con le linee del Piano Strategico di Ateneo	C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo C.4 Incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabilità o in condizioni di specifiche fragilità e favorire la piena accessibilità dell'Ateneo.		
Destinatari	☒ Studenti	☒ Docenti e ricercatori	☒ Personale tecnico amministrativo e bibliotecario ☐ Altro:
Attori coinvolti nell'implementazione	CUG, Dipartimenti		
Responsabile dell'implementazione	Dirigenza, dipartimenti e CUG		
Rilevanza dell'azione per UniMe	Molto Bassa Bassa Media Alta Molto Alta		
Periodo di attuazione previsto	2025 2026 2027		
Risorse necessarie per l'implementazione	☒ Risorse Umane ☐ Attrezzature		☐ Assegnazioni a Budget di Ateneo ☒ Risorse interne
Descrizione del risultato atteso	Avvio di campagne di sensibilizzazione periodiche sui temi della discriminazione di genere e delle molestie sessuali.		
Target di misurazione dell'impatto	n° 3 campagne/eventi di sensibilizzazione per anno sui temi della discriminazione di genere e delle molestie sessuali.		