



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA
PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027

INDICE

1. NOTA METODOLOGICA

2. LA GENDER EQUALITY NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MESSINA

3. IL LEGAME TRA GENDER EQUALITY PLAN, CICLO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA, BILANCI E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ATENEO

4. L'ANALISI DI CONTESTO

5. I RISULTATI DEL GEP 2021-2024

6. L'ELABORAZIONE DEL GEP 2025-2027

7. IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

8. AREE DI IMPATTO, OBIETTIVI E TARGET DI MISURAZIONE GEP 2025-2027

- **AREA 1:** Equilibrio tra vita lavorativa-personale e cultura organizzativa
- **AREA 2:** Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- **AREA 3:** Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
- **AREA 4:** Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica
- **AREA 5:** Prevenzione sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali

9. PROSPETTO DI RIEPILOGO DELLE AZIONI PREVISTE NEL GEP 2025-2027

ALLEGATO: SCHEDE DI DETTAGLIO AZIONI GEP

1. NOTA METODOLOGICA

Il Gender Equality Plan (di seguito anche “GEP” ovvero “Piano di uguaglianza di genere”) dell’Università degli Studi di Messina ha l’obiettivo di identificare eventuali disuguaglianze di genere presenti in Ateneo, implementare strategie innovative per contrastare tali disuguaglianze, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati strumenti di accountability e indicatori di performance.

La prospettiva assunta non riflette solo le differenze fra uomini e donne, ma è orientata a costruire un Ateneo più inclusivo, che valorizzi la diversità, intesa quale condizione da valorizzare, tenendo conto di tutte le caratteristiche o identità che qualificano la persona e che potrebbero dare luogo a forme di discriminazione.

La formulazione qui proposta tiene conto delle Linee guida della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021), delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea e dall’European Institute for Gender Equality (EIGE). Il documento si articola in tre sezioni:

- nella prima sezione il GEP viene contestualizzato nell’ambito del Piano Strategico di Ateneo e descrive il percorso sin qui intrapreso dall’Università in relazione ai temi del contrasto alle disuguaglianze e dell’inclusione;
- nella seconda viene sviluppata un’analisi dell’organizzazione sotto il profilo dell’equilibrio di genere, con l’obiettivo di identificare, da un lato, eventuali *bias* di genere e le opportune azioni orientate al loro superamento; dall’altro, a rilevare eventuali criticità in tema di diversità ed inclusione;
- nella terza sezione del GEP vengono definiti gli obiettivi da realizzare ed i responsabili della loro implementazione, mettendo in luce le attività da svolgere, l’arco temporale per la loro realizzazione ed i relativi KPI.

Nella precedente versione del GEP erano state individuate alcune aree tematiche volte a definire il perimetro delle azioni e delle politiche di *gender equality* di Ateneo. In dettaglio, le cinque aree individuate riguardano:

- Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera
- Leadership nella ricerca e nei processi decisionali
- Politiche di conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali
- Gender Procurement.

Con riferimento a ciascuna area è stato verificato il grado di effettivo raggiungimento delle azioni proposte e sono state descritte le motivazioni dell'eventuale mancato raggiungimento del target prefissato. Al contempo, in vista della stesura del nuovo GEP, è stata valutata l'opportunità di mantenere/eliminare quelle azioni parzialmente realizzate provvedendo, in caso di mantenimento, a definirne i nuovi target.

Rispetto alla prima versione, il nuovo GEP è stato concepito in modo tale da garantire piena coerenza con le cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea che risultano così formulate:

- Equilibrio tra vita lavorativa-personale e cultura organizzativa.
- Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.
- Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera.
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica
- Prevenzione sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali.

Nell'ambito delle aree tematiche appena illustrate sono state individuate le azioni del GEP tenendo conto sia degli obiettivi individuati nel nuovo Piano Strategico 2024-2026, da ultimo aggiornato ed approvato dall'Ateneo nel mese di ottobre 2024, nonché del processo di ascolto e di dialogo con gli stakeholder.

Il presente documento è frutto del lavoro di un gruppo di ricercatori UniMe che ha operato sotto la supervisione della prof.ssa Luisa Pulejo, già ordinaria di Economia Aziendale e responsabile scientifico del progetto LeTSGEPS "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations", finanziato dalla Commissione Europea con il Grant Agreement n. 873072, e di cui UniMe è stata partner beneficiario. Il gruppo di lavoro è stato coordinato dal prof. Carlo Vermiglio e

composto dai professori Guido Noto e Valeria Naciti e dalla dottoranda dott.ssa Giulia Favetti del Dipartimento di Economia.

2. LA GENDER EQUALITY NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MESSINA

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università degli Studi di Messina è uno dei documenti di programmazione triennale attraverso il quale l'Ateneo si impegna a diffondere una cultura orientata all'inclusione, all'uguaglianza ed al rispetto delle diversità. Il documento si inserisce in un percorso iniziato nel 2021 con la pubblicazione della prima edizione del Piano d'Uguaglianza di Genere.

Nel triennio appena concluso, l'Università di Messina ha preso parte al progetto europeo Horizon denominato LeTSGEPs “Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations”, guidato dall'Università di Modena e Reggio Emilia, che ha visto la partecipazione di Università e istituti di ricerca provenienti da Italia, Germania, Francia, Spagna, Serbia e Albania. Il progetto si proponeva di sostenere gli Atenei ed i centri di ricerca nella progettazione ed implementazione di Piani di Uguaglianza di Genere e dei Bilanci di Genere. Grazie ai risultati del progetto, UniMe ha ideato e sviluppato azioni e misure per ottenere miglioramenti sistemici in tema di parità di genere, con una particolare attenzione ai “Gender bias” che spesso si generano all'inizio del processo di implementazione delle misure per la GE.

L'aggiornamento del Piano di Uguaglianza di Genere per il triennio 2025-2027, come detto, intende dare continuità alle azioni già intraprese, individuarne di nuove ed integrare i sistemi di monitoraggio già “in itinere” con più evolute tecniche e strumenti di reporting in chiave economico-finanziaria e sociale.

Il presente GEP, pertanto, si propone di definire le linee strategiche, gli obiettivi, le azioni e gli indicatori per la riduzione delle asimmetrie di genere e per la crescita inclusiva delle persone, tenuto conto della dimensione multiculturale e multilinguistica che caratterizza l'Ateneo. Si tratta di uno strumento che fa parte del più ampio disegno strategico intrapreso dalla nuova governance dell'Ateneo per favorire la cultura del rispetto e la promozione dell'effettiva uguaglianza attraverso una serie di azioni che saranno perseguite nel triennio in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo.

3. IL LEGAME TRA GENDER EQUALITY PLAN, CICLO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA, BILANCI E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DI ATENEO

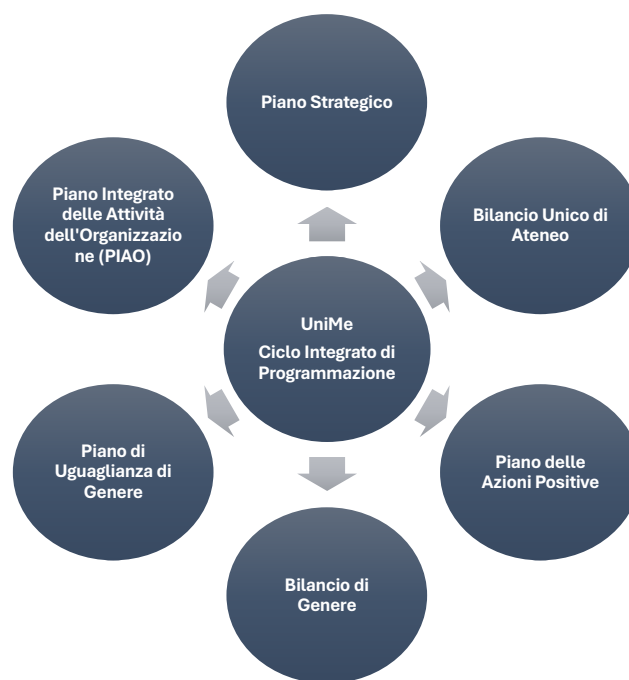
Il Piano Strategico 2024-2026, quale principale strumento di indirizzo della mission istituzionale di UniMe, annovera il rispetto della persona quale valore fondante dell'azione dell'Ateneo. Al suo interno, in particolare, si fa riferimento a quattro aree d'intervento dedicate allo sviluppo di azioni *gender oriented*, quali:

- **Didattica:**
 - D.3 Potenziare gli interventi a servizio di studentesse e studenti con disabilità o DSA.
 - D.4 Accompagnare studentesse e studenti nelle tappe del percorso formativo.
- **Comunità:**
 - C.2 Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo.
 - 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.
 - Incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabili o in condizioni di specifiche fragilità e favorire la piena accessibilità dell'Ateneo.
- **Ricerca:**
 - R.3 Rafforzare la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà.
- **UNIME International:**
 - UI.1 Facilitare l'accoglienza di individui esposti a rischio di incolumità fisica o di censura intellettuale a livello internazionale.

L'Ateneo conferma la propria apertura verso nuove prospettive impegnandosi nell'inserire il GEP all'interno di un processo di programmazione più ampio. La natura

trasversale dei temi affrontati nel Gender Equality Plan fa sì che le azioni promosse trovino piena connessione nell'ambito degli altri documenti strategici ed organizzativi di Ateneo.

L'adozione di una visione integrata si traduce nella coerenza fra il ciclo di programmazione previsto dal Piano Strategico di Ateneo, in primo luogo, con la nuova impostazione del GEP. In coerenza con tale approccio, il processo di programmazione in ottica di genere trova ulteriore riscontro nei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio Unico di Ateneo) ed operativa - Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione (PIAO). Tale impostazione garantisce la concreta traduzione in termini finanziari e gestionali delle strategie declinate nel Piano di Uguaglianza di Genere. Non da ultimo, il ciclo appena descritto è arricchito dai contenuti del Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).



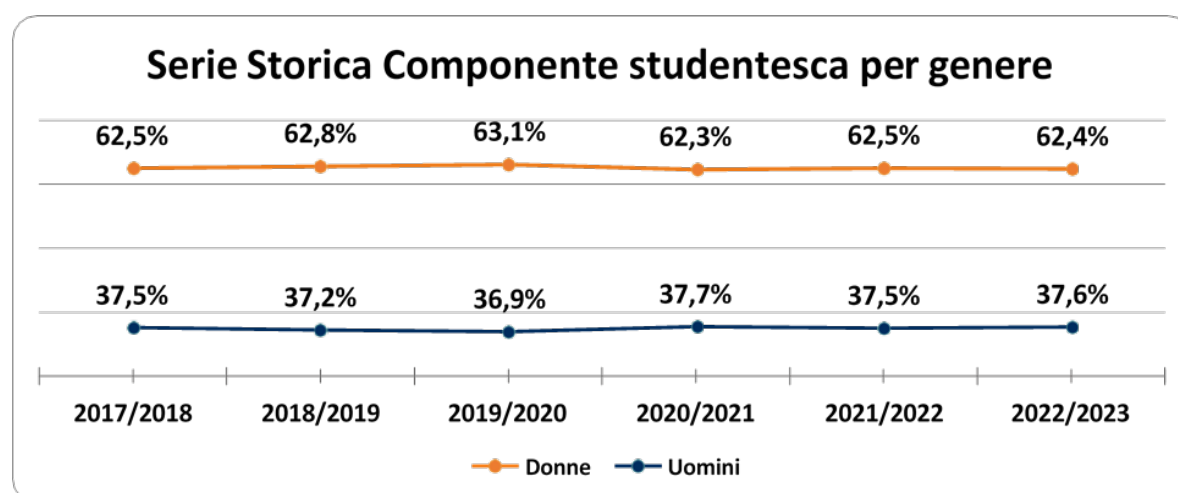
La coerenza fra i documenti strategici di Ateneo agevola il percorso che ogni componente della comunità universitaria è chiamato a compiere nel realizzare la missione di ricerca, didattica e terza missione a sostegno della collettività.

4. L'ANALISI DI CONTESTO

L'analisi di contesto consente l'identificazione delle principali disuguaglianze e gap di genere presenti nella comunità accademica. Tale analisi è fondamentale per poter definire le azioni da adottare per rimuovere le eventuali disuguaglianze.

Di seguito si propone una disamina dei divari di genere rilevati in Ateneo sulla base delle risultanze del Bilancio di Genere dell'anno 2023 approvato in chiusura dell'esercizio 2024.

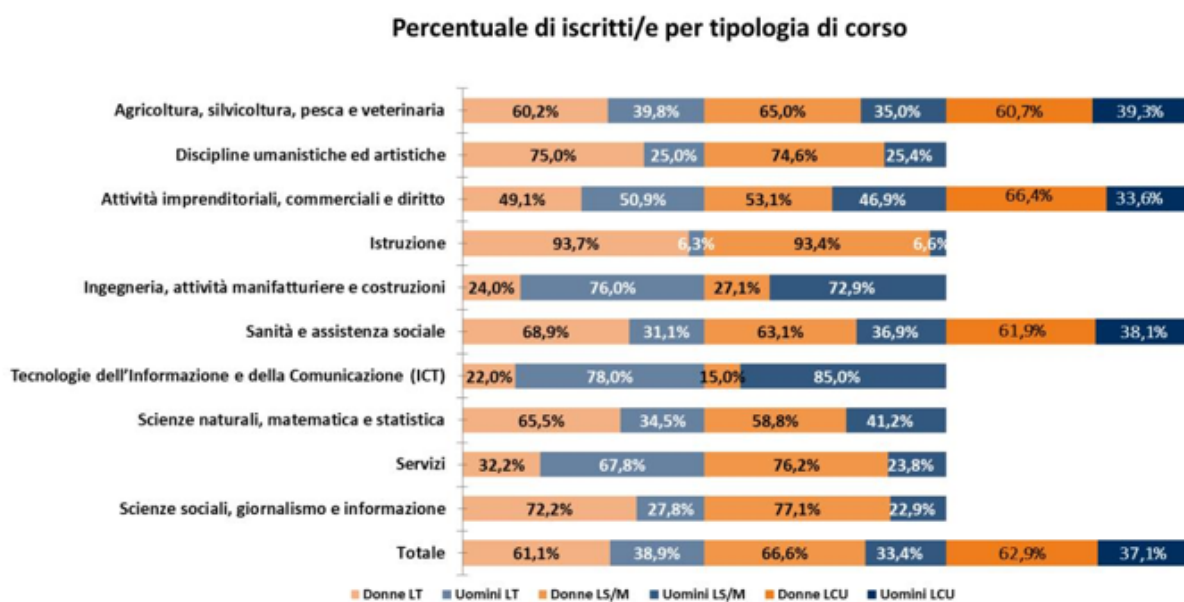
Con riguardo alla disaggregazione della componente studentesca, si osserva come la presenza di studentesse in misura è pari al 62,4 % del totale, in linea con le precedenti rilevazioni.



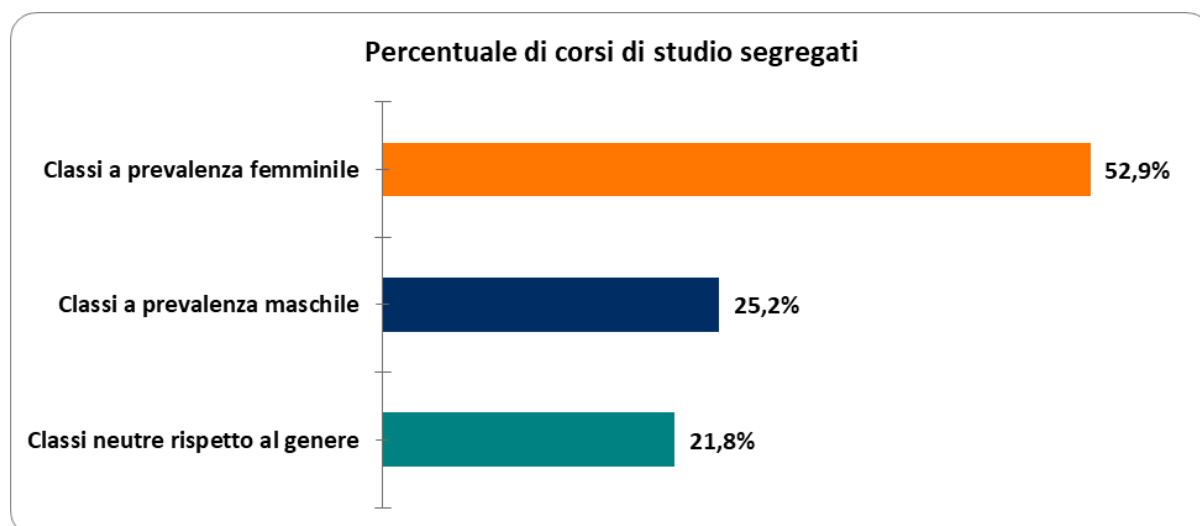
Fonte dati: USTAT, aggiornamento dicembre 2024

Tale dato è superiore a quello nazionale in cui la rappresentanza femminile tra gli iscritti ai corsi di laurea negli atenei si attesta intorno al 57%.

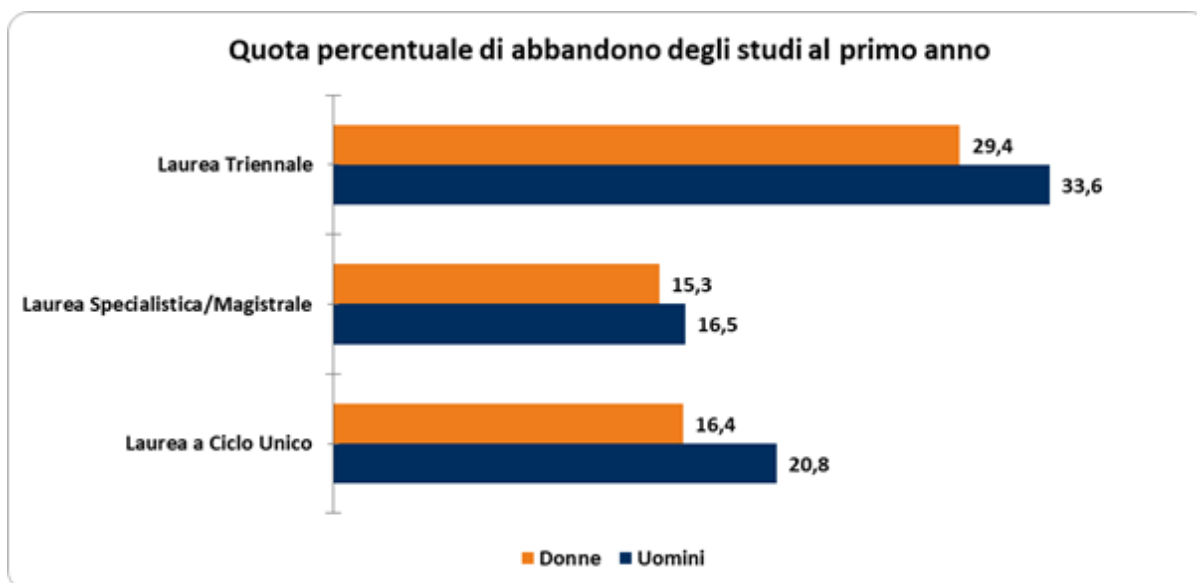
Analizzando il dettaglio dei corsi di studio, nell'area c.d. "STEM" la percentuale di donne iscritte nelle discipline informatiche, ingegneristiche e matematiche risulta essere particolarmente bassa. Il differenziale di genere raggiunge un gap massimo nell'area "tecnologie dell'informazione e della comunicazione" (ICT) pari al 50% circa. Nelle aree umanistiche e delle scienze sociali quasi la maggior parte degli iscritti è di genere femminile (75% circa). Ancor più marcato il divario nell'ambito delle Scienze dell'Educazione dove il 94% del totale degli iscritti appartiene al genere femminile.



É bene evidenziare come tale aspetto era già stato messo in luce e considerato nel Piano di uguaglianza di genere (2019-21) ed in particolare nelle misure 2/a (seminari ed eventi) e 7/c (monitoraggio delle carriere degli studenti).



Per quel che riguarda il tasso di abbandono degli studi al primo anno del nostro Ateneo, per l'A.A. 2022/23, si attesta mediamente intorno al 6%.

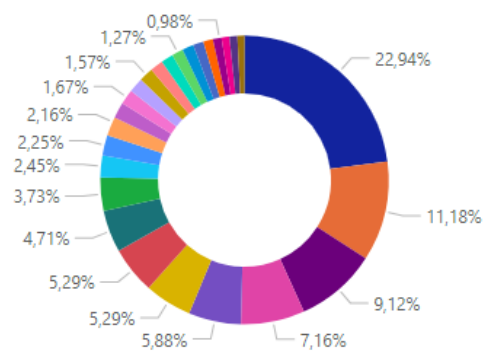


Fonte dati: USTAT, aggiornamento dicembre 2024

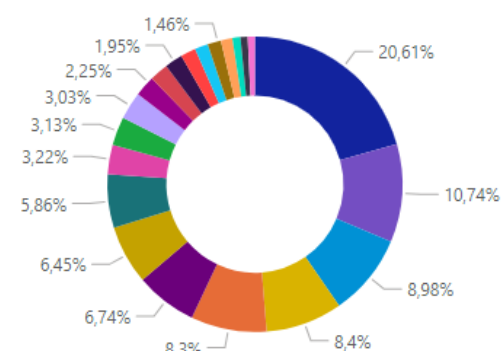
La tabella mostra come gli uomini tendano ad abbandonare gli studi in misura maggiore rispetto alle donne. Tale tendenza è particolarmente avvertita nelle lauree triennali. Il divario nel tasso di abbandoni tende a ridursi nelle lauree magistrali, mentre nelle lauree a ciclo unico la tendenza si ristabilizza e gli uomini mostrano un tasso di abbandono maggiore del 5% circa rispetto alle donne.

Una novità all'interno dell'analisi di contesto della progettazione del GEP 2025-2027 è l'analisi della popolazione studentesca in base al genere ed alla nazionalità. Infatti, seppur l'Ateneo nell'anno accademico 2023-2024 conti una popolazione pari a 25.097 studenti, di cui il 91% di nazionalità italiana, risulta importante evidenziare le minoranze per poterne favorire la piena integrazione e, laddove emergessero, per contrastare eventuali fenomeni di discriminazione. La porzione di studentesse di origine non italiana è rappresentata dal 7% rispetto al totale della popolazione femminile, mentre, se si considera il numero degli uomini, questo valore sale al 12%.

Popolazione Internazionale UniMe (F)



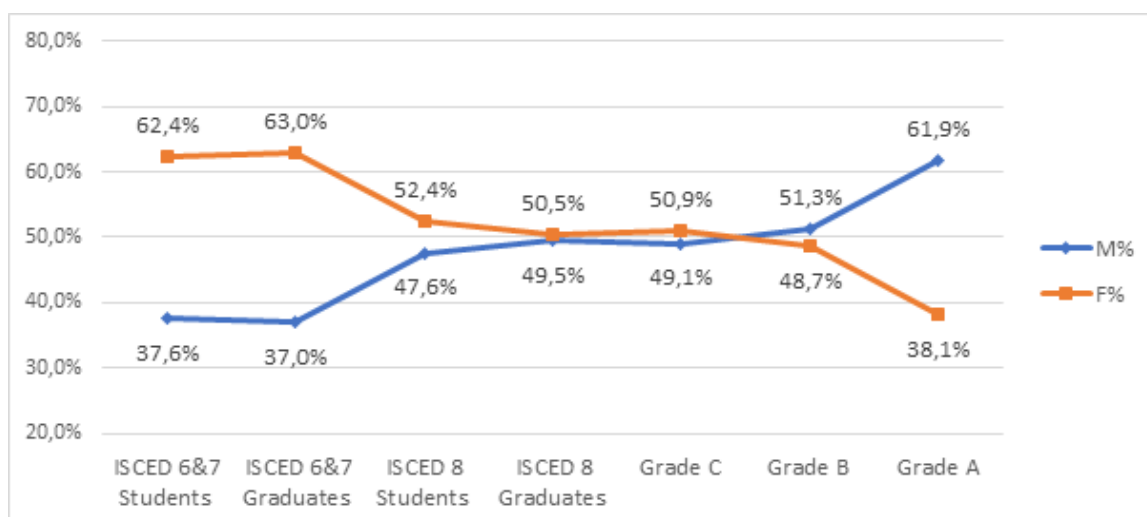
Popolazione Internazionale UniMe (M)



● Iran, Re... ● India ● Pakistan ● Etiopia ● Kirghizistan ● Kazakhstan ● Uzbekistan ● Turchia ● Vietnam
 ● Israele ● Tunisia ● Egitto ● Romania ● Afghani... ● Banqlad... ● Grecia ● Ruanda ● Sri Lank
 ● Ucraina ● Nepal ● Polonia

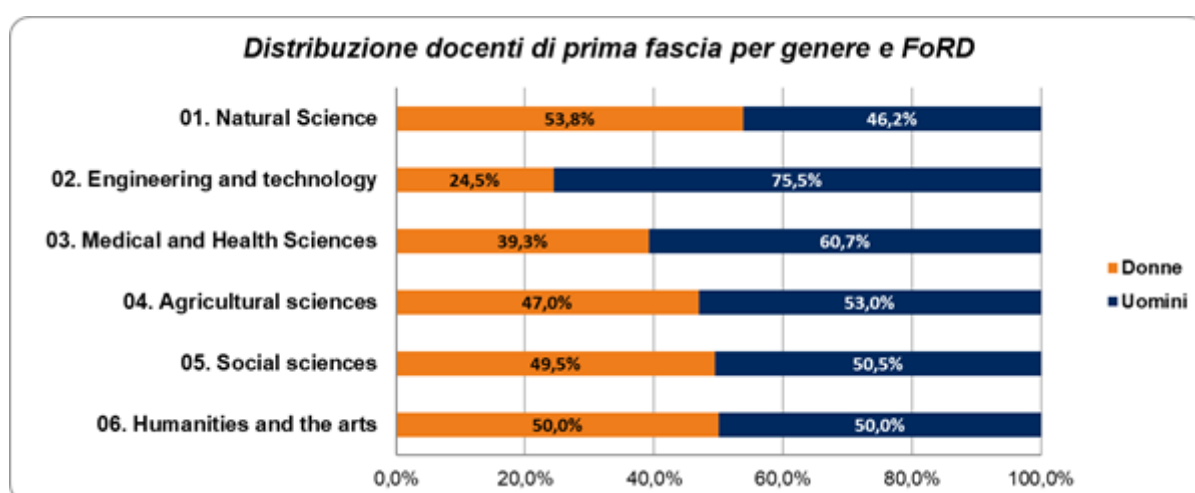
La maggior parte delle studentesse di nazionalità non italiana proviene dall'Iran, dal Kirghizistan e dall'Egitto. Con riferimento agli studenti, invece, i Paesi di provenienza più rappresentati sono l'Iran, la Tunisia e la Grecia.

Per quanto riguarda il tema delle progressioni di carriera delle donne dal grado C (ricercatori) al grado B (associati) e A (ordinari), il grafico mostra come solo il 38,1% dei professori ordinari è di sesso femminile. Nonostante permanga un fattore di criticità, è da notare come il gap sia diminuito nel corso degli anni grazie alle azioni di reclutamento introdotte. Ed infatti, a fronte di un gap di genere pari al 42% nell'anno 2018, il differenziale di genere dell'anno corrente è pari solo al 23,8%. Nelle altre posizioni accademiche (Prof. Associato, Ricercatore etc...), si riscontra una sostanziale parità di genere.



Fonti dati: 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

La tabella seguente analizza nel dettaglio la distribuzione di genere per area dei professori ordinari.

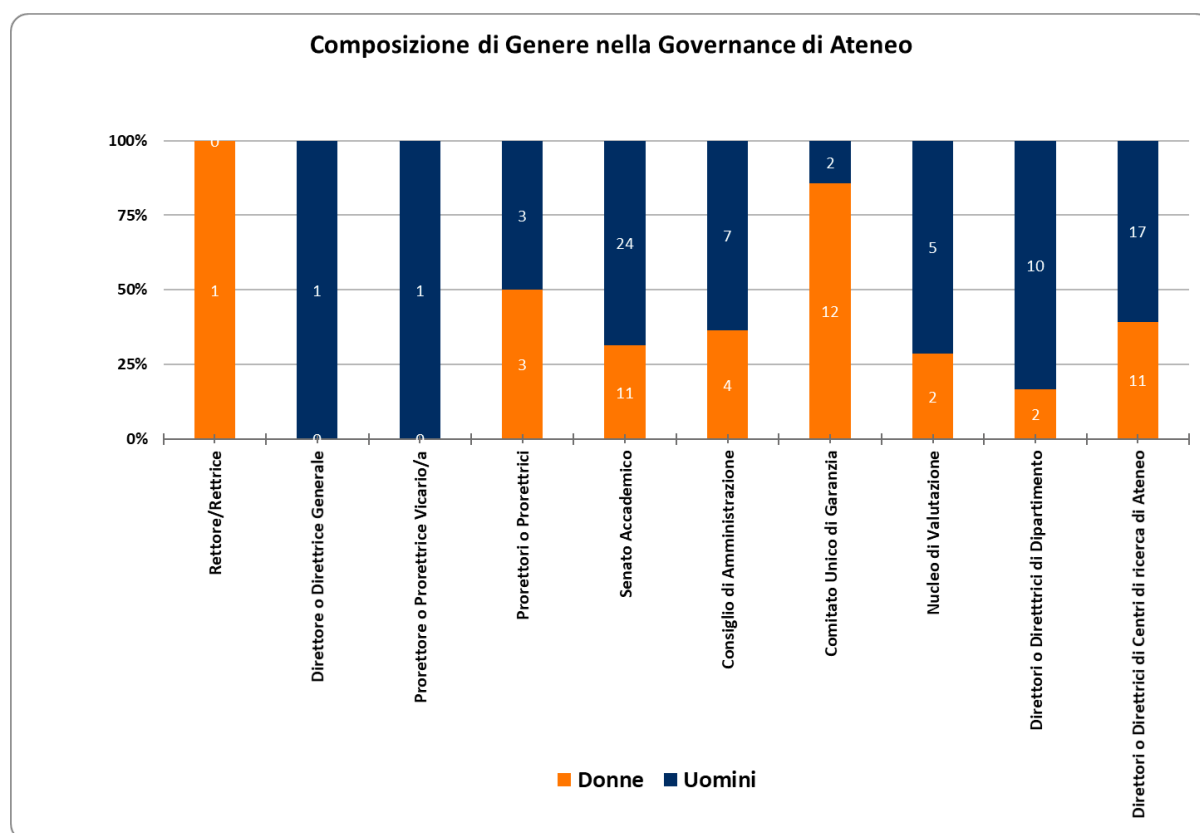


Fonte: Esse3 - dati al 31.12.2023

Le aree, in cui la presenza femminile è sottorappresentata, sono Ingegneria e Tecnologia (Area 2) e Medicina e Scienza della Salute (Area 3). In ogni caso, un riscontro positivo deriva dall'analisi del "Glass Ceiling Index". Si tratta di un indice costruito in base al rapporto tra la quota di donne nel personale docente di ogni grado e la quota di donne che ricopre il ruolo di professore ordinario (Grado A). Più elevato è il valore assunto al di sopra dell'unità (che rappresenta la parità di genere), maggiore è l'effetto dello stesso e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. **Per**

l'Università di Messina è pari a 1,22 (dato 2023) rispetto ad 1,34 del 2019. Il valore è ben al di sotto della media italiana che è pari ad 1,49 (dato 2023, Fonte USTAT).

A livello di governance, per la prima volta nella storia del nostro Ateneo, la carica di Rettore dell'Università è ricoperta da una donna. Si tratta di un dato significativo dello sviluppo di una sensibilità di genere all'interno dell'Ateneo. Permangono alcuni divari di genere nella composizione degli organi di governo dell'Ateneo e nei ruoli di leadership (Senato, CdA, Prorettori, Delegati, Direzione dei Dipartimenti, Direzione Centri di ricerca, ecc.).



Fonte Dati: Interna. Dati aggiornati al 4 Dicembre 2024

5. I RISULTATI DEL GEP 2021-2024

La programmazione contenuta nel GEP del triennio 2025-2027 trae spunto dal Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024 di Ateneo; essa, pertanto, tiene conto anche dei risultati raggiunti e di quelli non conseguiti durante il triennio precedente. Di seguito si propone l'analisi critica dei principali risultati del triennio 2021-2024 rispetto alle 5 aree tematiche di interesse originariamente individuate:

- Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera (A);
- Leadership nella ricerca e nei processi decisionali (B);
- Politiche di conciliazione vita-lavoro (C);
- Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali (D);
- Gender Procurement (E).

A) Reclutamento, mantenimento, avanzamento di carriera

Nell’ambito di questa area di interesse, era stato individuato, tra gli altri, l’obiettivo denominato “*promozione della missione di UNIME come un ambiente di formazione e di lavoro inclusivo del genere ed equo*”. In sede di programmazione, gli obiettivi fissati richiedevano l’organizzazione di 5 seminari con almeno 25 partecipanti. Il target in questo caso è stato ampiamente raggiunto; nel triennio, infatti, sono stati organizzati 95 seminari che hanno registrato oltre 450 partecipanti.

L’Università ha anche organizzato alcuni eventi volti a promuovere la carriera di giovani studentesse. Tra questi, il seminario sull’imprenditoria femminile, organizzato in collaborazione della Fondazione Emblema, ed una tavola rotonda in cui sono state coinvolte imprenditrici del territorio.

L’Ateneo ha anche investito risorse dedicate a finanziare studenti e ricercatori che si impegnano nel far progredire le conoscenze sui temi dell’uguaglianza di genere. Nella pratica, si è trattato di due borse di studio durante il triennio 2021-2024, per un totale di risorse pari ad euro 3.000.

Al fine di monitorare queste attività e procedere ad una puntuale rendicontazione, l’Ateneo aveva inoltre definito un’azione orientata all’ampliamento dell’unità organizzativa di rendicontazione sociale, cui affidare anche il compito di svolgere il reporting sulle azioni in materia di *gender equality*. Tale ultimo intervento non è stato portato a termine. Allo stesso tempo, la Rettrice ha conferito apposita delega ad un docente UniMe sul tema del bilancio e reporting integrato e ciò potrà assicurare un maggiore coordinamento delle iniziative e dei processi di rendicontazione in chiave economico-finanziaria e sociale.

B) Leadership nella ricerca e nei processi decisionali

Quest'area si proponeva di condurre due indagini, la prima, sui processi decisionali, e la seconda riferita ai progetti di ricerca in termini di genere. L'analisi sui divari di genere negli organi di governo è stata condotta e sviluppata in seno al bilancio di genere. Quella relativa alla composizione di genere dei membri dei progetti di ricerca non è stata ancora ultimata.

C) Politiche di conciliazione vita-lavoro

Dall'indagine condotta all'interno della comunità accademica nel 2021 era emersa la necessità di individuare azioni volte a supportare la comunità accademica che deve affrontare problemi di conciliazione vita-lavoro. Per questo motivo l'Ateneo si è impegnato a programmare e realizzare azioni a sostegno del benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie. Tra queste, un'iniziativa degna di nota è rappresentata dalla realizzazione, nel plesso centrale, di una "stanza rosa" fruibile a tutti e dedicata all'allattamento e alla cura degli infanti. In programma, anche nel prossimo triennio, vi è la realizzazione di altre "stanze rosa" nei diversi poli dell'Ateneo.

Per quel che riguarda l'obiettivo di mettere a disposizione posti auto a donne in gravidanza in ogni struttura, ciò è stato possibile solo dove l'Università possedeva delle aree di parcheggio antistanti immobili di proprietà. La stessa operazione non è stata invece possibile laddove l'Ateneo non dispone di aree adibite a parcheggio. In questi casi, la messa a disposizione di parcheggi rosa sarebbe realizzabile solo attraverso una collaborazione con il Comune di Messina con il quale è stata avviata una prima interlocuzione sul punto.

Inoltre, per sostenere la comunità UniMe nella cura dei figli, l'Ateneo si proponeva la stipula di convenzioni con asili nido e scuole estive. La sinergia con l'associazione sportiva di Ateneo ha permesso lo sviluppo di una convenzione che permette a bambini e adolescenti di partecipare ad una scuola estiva. L'area d'intervento politiche di conciliazione vita-lavoro comprendeva anche una serie di azioni tese a realizzare pienamente lo smart-working in Ateneo. Si sarebbe trattato non solo di svincolare i dipendenti dal luogo fisico in cui lavorare, ma anche dal consueto orario di lavoro. La realizzazione di questo obiettivo è strettamente legata anche alla cultura di contesto in

cui l'Ateneo opera. Per questo motivo, finora, è stato possibile solo permettere ai dipendenti di usufruire del telelavoro, ma non del lavoro agile in senso proprio.

Un'altra azione, in precedenza elaborata, prevedeva la raccolta e la consegna dei pacchi postali destinati ai propri dipendenti. Non è stato possibile, tuttavia, realizzare tale azione per impedimenti di natura legale connessi a questioni di privacy e, pertanto, l'azione non verrà riproposta nel nuovo GEP.

D) Prevenzione della discriminazione o delle molestie sessuali

Con riferimento a tale area, erano state previste alcune di azioni volte a prevenire fenomeni di discriminazione o di molestie sessuali. Sono stati organizzati due cicli di seminari:

- Il primo ciclo, con focus specifico su discriminazione violenze sessuali, si è sviluppato attraverso l'organizzazione di 95 seminari che hanno raggiunto un'ampia platea di partecipanti. I target previsti dal GEP 2021-2024 sono stati ampiamente soddisfatti sia in termini di numero di seminari organizzati che di partecipanti;
- Il secondo ciclo di seminari sul pluralismo, quindi con focus su temi di prevenzione al sessismo e all'omofobia, si è sviluppato attraverso 7 incontri raggiungendo, anche in questo caso, i target individuati dal GEP 2021-2024.

Se dal punto di vista divulgativo/formativo le azioni programmate sono state implementate, al contrario, le azioni relative all'introduzione di linee guida per un linguaggio inclusivo e all'attivazione di tirocini per studenti su pratiche discriminatorie non sono state portate a termine durante il triennio.

E) Gender procurement

In quest'ultima area era stata prevista l'elaborazione di una politica interna che tenesse conto della variabile di genere in tema di appalti. Essa si è rivelata di difficile realizzazione a causa delle complesse normative in tema di appalti che l'Università è tenuta a rispettare. Un aiuto in tal senso è arrivato dal nuovo Codice degli Appalti, D. Lgs n. 36, del 31 marzo 2023. Infatti, introducendo concetti come "*pari opportunità generazionali e di genere ed inclusione lavorativa delle persone disabili*", il legislatore ha introdotto

l'obbligo in capo al committente di verifica di equità nell'appaltatore. Alla luce delle recenti novità, l'Università ha nominato una commissione per la realizzazione del regolamento per appalti sottosoglia; quindi, seppur non siano stati rispettati i tempi della programmazione, l'Ateneo si sta impegnando anche nell'introduzione dell'uguaglianza di genere negli appalti.

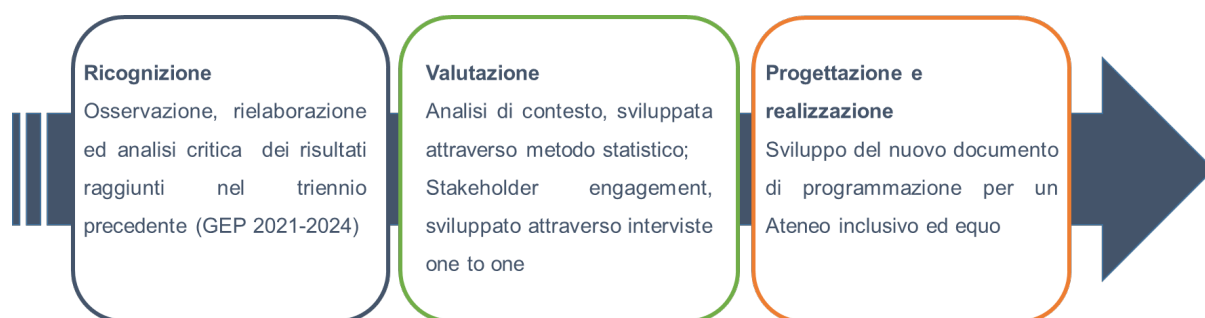
6. L'ELABORAZIONE DEL GEP 2025-2027

Il processo di elaborazione del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere ha seguito un iter articolato in diverse fasi. La prima fase ha riguardato la **ricognizione** dei risultati della programmazione relativa al triennio precedente. Si è ritenuto, infatti, che lo sviluppo del nuovo GEP dovesse tener conto degli esiti del primo ciclo di azioni intraprese. Nel dettaglio si è provveduto a:

- verificare se tutte le azioni programmate fossero state portate a termine ed eventualmente individuare le motivazioni per cui non si sia raggiunto l'obiettivo;
- nel caso di azioni non realizzate, valutare possibili azioni alternative;
- valutare l'efficacia e gli impatti del percorso delineato dalla precedente versione del GEP.

Successivamente è stata condotta una **analisi delle possibili linee di azione**. Si è provveduto a raccogliere e analizzare i dati di contesto, anche alla luce dei risultati conseguiti nel triennio precedente. L'analisi statistica è stata affiancata da un'analisi qualitativa condotta attraverso l'ascolto ed il dialogo con i principali stakeholder dell'Ateneo. Il coinvolgimento di figure chiave ha permesso di integrare i dati statistici offrendo ulteriori spunti di riflessione sia sulla qualità delle azioni già realizzate, ma anche sulle sfide che ognuno è chiamato ad affrontare nel realizzare l'uguaglianza e l'inclusione in Ateneo.

L'ultima fase ha riguardato la **progettazione e la formulazione delle azioni** all'interno delle aree di interesse. Il GEP 2025-2027 dell'Università di Messina, pertanto, è il risultato di un processo circolare che trae spunto dall'esperienza maturata nel triennio precedente, valorizza gli esiti del confronto con gli stakeholder e declina il processo di programmazione in ottica di genere in linee di azione, obiettivi e target di misurazione.



7. IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

In sede di redazione della nuova versione del Gender Equality Plan il gruppo di lavoro ha ritenuto necessario coinvolgere alcune figure chiave dell'Ateneo, al fine di valutare i risultati raggiunti, individuare punti critici della programmazione GEP 2021 – 2024, e raccogliere suggerimenti e diverse percezioni in vista della nuova programmazione GEP 2025 – 2027.

I soggetti interpellati sono quelli elencati di seguito:

- Direttore Generale dell'ateneo, avv. Francesco Bonanno
- Presidentessa del CUG, prof.ssa Vittoria Calabrò
- Consulente di Fiducia, dott.ssa Mariella Crisafulli
- Garante degli studenti, prof. Vincenzo Baglieri
- Rappresentanti degli studenti in seno al CdA: sig. Carlo Maffei e sig.na Simona Barcellona
- Rappresentante degli studenti in seno al Senato Accademico: sig.na Chiara Furlan
- Rappresentante degli studenti nel Consiglio Nazionale Universitario presso l'ANVUR: dott.ssa Alessandra Rundo.

Nella pratica, sono state condotte delle interviste "one-to-one" durante le quali sono emerse le seguenti osservazioni e proposte:

- Opportunità di misurare gli impatti delle azioni *gender oriented* anche in termini economici;
- Attivare una casella di posta elettronica interna per facilitare la divulgazione delle azioni realizzate dall'Ateneo sui temi di diversità ed inclusione;

- Sviluppare dei corsi di promozione dell'imprenditorialità, soprattutto femminile allo scopo di ridurre i divari di genere nel mondo dell'impresa;
- Favorire il coordinamento tra le azioni realizzate dai diversi Dipartimenti dell'ateneo in materia di gender equality;
- Potenziare la diffusione della cultura di genere in Ateneo mediante l'organizzazione di seminari su argomenti come diversità, inclusione ed uguaglianza;
- Rafforzare, anche mediante il coinvolgimento dei Dipartimenti interessati, le azioni tese a realizzare l'uguaglianza di genere nelle aree STEM.

8. AREE DI IMPATTO, OBIETTIVI E TARGET DI MISURAZIONE GEP 2025-2027

AREA 1 EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA-PERSONALE E CULTURA ORGANIZZATIVA

Nell'ambito di tale linea di intervento sono previste le seguenti azioni:

AZIONE 1.1 CREAZIONE DI SERVIZI DI SUPPORTO PER LE FAMIGLIE

Intervento 1.1.a Implementazione di servizi di supporto quali asili nido convenzionati, scuole d'infanzia, campi estivi per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica.

MISURA: N° richieste evase sul totale delle richieste ricevute

TARGET: 2025= 0.7; 2026=0.8; 2027=1

AZIONE 1.2 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.

MISURA: Aumento del n° di stanze rosa dedicate; creazione "stanza del silenzio".

TARGET: apertura di n. 2 stanze rosa (n.1 nel 2025 + n.1 nel 2026) (totale 3 stanze rosa in Ateneo); apertura entro il triennio di una "stanza del silenzio".

AZIONE 1.3 FORMAZIONE PER LA GESTIONE DELLO STRESS

Intervento 1.3.a Sviluppo di programmi di formazione per la gestione dello stress e la promozione del benessere psicofisico dei dipendenti.

L'obiettivo di tale azione è offrire programmi di formazione per la gestione dello stress e la promozione del benessere psicofisico tra i dipendenti. A tal riguardo, saranno introdotti nei Piani formativi dei dipendenti appositi percorsi volti ad accrescere le competenze su tali argomenti.

MISURA: Rilevare la partecipazione ai corsi

TARGET: N° partecipanti/TOT richieste=100%

Intervento 1.3.b Programmazione di cicli di lezioni di yoga finalizzati a migliorare l'equilibrio psico-fisico della comunità UniMe.

MISURA: Partecipazione ai cicli di yoga

TARGET: Partecipazione di almeno 20 dipendenti per ciclo

AREA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI

AZIONE 2.1 ATTIVAZIONE PROGRAMMI DI MENTORING

2.1.a Implementazione di programmi di mentoring per le 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).

MISURA: Numero di partecipanti alle iniziative organizzate e/o curate dall'Ateneo.

TARGET: Almeno 20 partecipanti

2.1.b Replica dei corsi di formazione sulla figura del "consulente di fiducia". Si tratta di un corso professionalizzante, già organizzato da UniMe. Rappresenta un servizio per la comunità di riferimento ed è utile a diffondere una cultura orientata all'inclusione.

MISURA: Aumento % del numero di partecipanti alle iniziative organizzate e/o curate dall'Ateneo

TARGET: Aumento dei partecipanti pari almeno al 20% nel triennio

AZIONE 2.2 PROMOZIONE DI UNA MAGGIORE INCLUSIONE DELLE DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DI ORGANI/STRUTTURE

2.2.a Adeguamento dei regolamenti interni di Ateneo per favorire l'equilibrio di genere nella composizione di organi e strutture.

L'azione mira a garantire, attraverso proposte di modifica dei regolamenti interni, la necessaria trasparenza nei processi di selezione di figure chiamate a ricoprire ruoli di leadership, con specifico riferimento al tema dell'equilibrio di genere.

MISURA: Effettivo accoglimento delle proposte presentate

TARGET:

- almeno 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 3 EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

AZIONE 3.1 BANDI DI CONCORSO COMPENSATIVI

3.1.a Introduzione di bandi di concorso volti a compensare eventuali disequilibri di genere nelle carriere. L'azione mira a favorire l'adozione di politiche di reclutamento inclusive volte a limitare i *bias* di genere durante il processo di selezione e reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo. Si prevede l'introduzione graduale nei bandi di concorso di misure volte a compensare eventuali svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

MISURA: N° di bandi di concorso in cui è previsto esplicito riferimento alle misure indicate nell'azione in favore del genere sottorappresentato.

TARGET: Almeno 1 bando

AZIONE 3.2 BORSE DI STUDIO PER RICERCATRICI

3.2.a Istituzione di borse di studio mirate a promuovere le carriere femminili nelle aree disciplinari dove le donne sono sottorappresentate, quali ad esempio l'area STEM.

MISURA: Istituzione di 4 borse di studio

TARGET: Almeno 2 borse assegnate entro il 2026

AZIONE 3.3 FONDO MATERNITÀ

3.3.a. Mantenimento/Incremento del fondo maternità a beneficio delle ricercatrici UniMe.

MISURA: N° Richieste di fruizione del fondo accolte/N° richieste pervenute

TARGET:

Accoglimento di almeno il 50% delle richieste nel 2025;

Accoglimento di almeno il 70% delle richieste nel 2026;

Accoglimento di almeno il 100% delle richieste nel 2027.

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.

MISURA: N° di soggetti coinvolti nell'indagine/TOT della popolazione accademica

TARGET: >30% di adesione al questionario

AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DI RICERCA E DIDATTICA

AZIONE 4.1 PROMOZIONE DELLA DIDATTICA SU TEMATICHE DI GENERE

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.

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.

AZIONE 4.2 INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE “DEI” ALL’INTERNO DELLA RICERCA

4.2.a Sostegno alla ricerca accademica su tematiche legate al genere, fornendo fondi e risorse per progetti dedicati a tali argomenti.

MISURA: Istituzione di borse di studio premiali per dottorandi/assegnisti/ricercatori under 30.

TARGET: Assegnazione n. 1 borsa premiale 2026; assegnazione n.1 borsa premiale 2027.

AZIONE 4.3 COLLABORAZIONI INTERDISCIPLINARI SU TEMI DI GENDER EQUALITY

4.3.a Collaborazioni interdisciplinari tra dipartimenti per includere la dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti accademici.

MISURA: N° di progetti collaborativi e pubblicazioni derivanti da tali sinergie tra i docenti dei Dipartimenti UniMe.

TARGET: Almeno n. 1 progetto per anno.

AZIONE 4.4 CREAZIONE DI UN CENTRO DI RICERCA SUGLI STUDI DI BILANCIO DI GENERE E SOCIAL EQUITY BUDGETING

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”.

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 1 progetto avviato nel triennio; almeno 1 lavoro editoriale avviato; almeno 1 collaborazione avviata con Atenei/Centri di ricerca ed istituzioni pubbliche o private.

AREA 5 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

5.1.a Promozione di corsi di formazione, seminari e workshop per tutto il personale e gli studenti in materia di prevenzione delle molestie sessuali e delle discriminazioni di ogni genere.

MISURA: N° eventi organizzati; N° partecipanti.

TARGET: Organizzazione di almeno 3 eventi; Almeno 30 partecipanti per evento

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.

MISURA: N° eventi di divulgazione organizzati.

TARGET: Almeno 3 durante il triennio per Dipartimento.

AZIONE 5.2 POLITICA DI TOLLERANZA ZERO PER LE MOLESTIE

5.2.a Implementazione di una politica di tolleranza zero per le molestie sessuali, con linee guida chiare su come gestire le violazioni.

MISURA: Avvio di campagne di sensibilizzazione periodiche sui temi della discriminazione di genere e delle molestie sessuali.

TARGET: n° 3 campagne/eventi di sensibilizzazione per anno sui temi della discriminazione di genere e delle molestie sessuali.

9. RIEPILGO AZIONI CONTENUTE NEL GEP UNIME 2025-2027

Area di impatto	Azioni	Interventi
Equilibrio tra vita lavorativa e personale, cultura organizzativa	1.1 (a) Creazione di servizi di supporto per le famiglie 1.2 (a) Servizi di supporto alla comunità UniMe 1.3 (a,b) Formazione per la gestione dello stress	1.1.a Implementazione di servizi di supporto quali asili nido convenzionati, scuole d'infanzia, campi estivi per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica. 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. 1.3.a Sviluppo di programmi di formazione per la gestione dello stress e la promozione del benessere psicofisico dei dipendenti 1.3.b Programmazione di cicli di lezioni di yoga finalizzati a migliorare l'equilibrio psico-fisico della comunità UniMe.
Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	2.1 (a, b) Attivazione di programmi di mentoring 2.2 (a) Promozione di una maggiore inclusione delle diversità nella composizione di organi/strutture	2.1.a. Implementazione di programmi di mentoring per le 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). 2.1.b. Replica dei corsi di formazione sulla figura del "consulente di fiducia". 2.2.a. Adeguamento dei regolamenti interni di Ateneo per favorire l'equilibrio di genere nella composizione di organi e strutture.
Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	3.1 Bandi di concorso compensativi 3.2 Borse di studio per ricercatrici 3.3 Fondo maternità 3.4 Monitoraggio dell'equilibrio di genere e del benessere della comunità accademica	3.1.a. Introduzione di bandi di concorso volti a compensare eventuali disequilibri di genere nelle carriere. 3.2.a. Istituzione borse di studio mirate a promuovere le carriere femminili nelle aree disciplinari dove le donne sono sottorappresentate, quali ad esempio l'area STEM. 3.3.a. Mantenimento/Incremento del fondo maternità a beneficio delle ricercatrici UniMe. 3.4.a. Realizzazione di un'indagine quali-quantitativa finalizzata a rilevare eventuali divari di genere e forme di discriminazione nella comunità accademica UniMe.
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e didattica	4.1 Promozione della didattica su tematiche di genere 4.2 Integrazione delle tematiche DEI all'interno della ricerca 4.3 Collaborazioni interdisciplinari sui temi di genere 4.4 Creazione di un centro di ricerca sugli studi di bilancio di genere e social equity budgeting	4.1.a. Promozione dell'educazione alle differenze di genere attraverso l'inserimento di corsi di studio di genere e/o il potenziamento di quelli già esistenti 4.2.a. Sostegno alla ricerca accademica su tematiche legate al genere, fornendo fondi e risorse per progetti dedicati a tali argomenti. 4.3.a. Collaborazioni interdisciplinari tra dipartimenti per includere la dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti accademici 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".
Prevenzione sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali	5.1 Programmi di Formazione mirata sui temi della discriminazione, violenza di genere e molestie sessuali 5.2. Politica di Tolleranza Zero per le Molestie	5.1.a. Promozione di corsi di formazione, seminari e workshop per tutto il personale e gli studenti in materia di prevenzione delle molestie sessuali e delle discriminazioni di ogni genere. 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. 5.2.a Implementazione di e una politica di tolleranza zero per le molestie sessuali, con linee guida chiare su come gestire le violazioni

ALLEGATO: SCHEDE DI DETTAGLIO AZIONI GEP UNIME 2025-2027

	Equilibrio tra vita lavorativa-personale e cultura organizzativa			
Azione 1.1	Creazione di servizi di supporto per le famiglie			
Intervento	1.1.a Implementazione di servizi di supporto quali asili nido convenzionati, scuole d'infanzia, campi estivi per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica.			
Bisogni rilevati	Dall'analisi emerge la necessità di intervenire per offrire alla comunità UniMe servizi rivolti alla cura dei bambini durante le ore di lavoro dei genitori.			
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	Organi di governo centrale di Ateneo, Enti ed imprese convenzionate/da convenzionare, 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 ☒ Eventuali risorse esterne			
Misura	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'imprescindibilità 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 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	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 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.			