



Allegato n. 1 al Piano integrato della performance 2021-2023

## Azioni per la Promozione delle Pari Opportunità e del bilanciamento di genere

(estratto dal documento "Bilancio di Genere UNICAM 2020" approvato a ottobre 2020")

[...] Nella definizione delle azioni, si sottolinea come parte di esse siano già state pianificate nel contesto 'Piano per l'attuazione delle politiche di genere' approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019 e quindi sono in corso e/o completate. È opportuno sottolineare che considerata la gestione dell'emergenza COVID alcune azioni hanno inoltre richiesto una ridefinizione temporale. Altre azioni sono, invece, state individuate a margine dei lavori del gruppo di lavoro per il monitoraggio di genere e dell'analisi riportata in questo documento. A tal proposito nelle seguenti tabelle la colonna Rif. indica la natura delle azioni proposte e in particolare si utilizzano i seguenti acronimi PA = piano di attuazione, PA-R = piano di attuazione ma ridefinita, N = di nuova proposizione. Per le azioni del piano di attuazione si indica la % di completamento.

### 1. Monitoraggio Continuo.

| Rif. | Azione  | Target  | Indicatore   | % completamento |
|------|---|---|--|-----------------|
| PA   | 1.1. Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del BdG quale strumento utile a fotografare e quindi monitorare lo sviluppo di UNICAM verso la definizione di politiche di 'parità'.   | Costituzione entro ottobre 2019.  | Emanazione atto di costituzione (SI/NO).   | 100%            |
| PA   | 1.2. Redigere il BdG.   | Pubblicazione Triennale del bilancio (2020 e 2023).   | Bilanci pubblicati nei tempi previsti.   | 50%             |
| PA-R | 1.3 Svolgere indagini di monitoraggio sulla consapevolezza di tutto il personale UNICAM in materia di parità di genere. L'azione include la formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere nell'università. | Incremento della consapevolezza sulla situazione UNICAM da misurare per tramite di un questionario. | - Prima indagine entro marzo 2020 (definizione indicatore di partenza)<br>- Seconda indagine entro | 0%              |



| Rif. | Azione   | Target   | Indicatore                                       | % completamento |
|------|--|--|--|-----------------|
|      |  |  | settembre 2023 (verifica raggiungimento target). |                 |
| N    | 1.4 Sviluppo di una scheda di valutazione permanente tramite la costruzione di una dashboard utile a dare visibilità alle fluttuazioni di alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere. | Incremento della consapevolezza sulla situazione UNICAM da parte della governance di ateneo. | - SI/No  | 0%              |

## 2. Progettazione e Sviluppo.

| Rif. | Azione   | Target   | Indicatore  | % completamento |
|------|--|--|---|-----------------|
| PA   | 2.1 Sviluppare incontri di divulgazione scientifica, orientamento e approfondendo sul tema ' <b>Donna e Scienza</b> ' per tramite di 'role model' quali "Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite". Gli incontri rivolti alle scuole secondarie di primo e secondo grado dovranno essere differenziati per ambito scientifico. | Incremento della % di studentesse donne nei corsi UNICAM nell'ambito delle STEM. | -Numero incontri svolti.<br>-% studentesse iscritte a corsi STEM. | 25%             |
| N    | 2.2 Sviluppare incontri di orientamento approfondendo sulle <b>professioni</b> al fine di contrastare gli stereotipi di genere come ad esempio il fatto che la 'maestra è donna' e 'informatico è uomo'. Gli incontri sono rivolti a studenti delle scuole secondarie di secondo grado.  | Incremento della % di studentesse donne nei corsi UNICAM nell'ambito delle STEM. | -Numero incontri svolti.<br>-% studentesse iscritte a corsi STEM. | 25%             |
| PA   | 2.3 Pubblicare tramite video storie di successo di UNICAM coinvolgendo ricercatrici che si sono distinte nelle attività di ricerca.  | Cinque video uno per ogni scuola.  | Virilità del video condiviso.                                     | 10%             |



| Rif. | Azione  | Target   | Indicatore   | % completamento |
|------|---|--|--|-----------------|
| N    | 2.4 Promuovere l'educazione alle differenze inserendo <b>pacchetti formativi</b> , quali competenze trasversali e/o corsi nell'offerta formativa, sulle tematiche delle pari opportunità. <i>Ciò in collaborazione con il Rettore alla Didattica.</i>       | Attivazione entro il 2022 di almeno un nuovo corso di formazione.                                  | - SI/No<br>- Numero studenti e studentesse iscritti al corso | 10%             |
| PA   | 2.5 Promuovere e supportare la partecipazione a <b>bandi competitivi con progetti</b> sulle "pari opportunità e delle dimensioni di genere" eventualmente attraverso la stipula di protocolli di intesa con enti e istituzioni nazionali ed internazionali. | Almeno un progetto su bandi competitivi presentato ogni anno dal 2020 al 2023.                     | Numero di progetti presentati.                               | 25%             |
| N    | 2.6 Redazione di proposte di <b>modifica dei regolamenti</b> riguardanti le procedure di reclutamento (sia personale docente che T-A) ponendo particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso.                                       | Pubblicazione entro 2022.  | - SI/NO  | 10%             |
| N.   | 2.7 Produzione di <b>linee guida riguardanti le programmazioni delle scuole di ateneo e le procedure di reclutamento</b> , rivolte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni.  | Pubblicazione entro 2022.  | - SI/NO  | 10%             |
| N.   | 2.8. Mantenere nei bandi FAR in uscita una valutazione premiale per gruppi bilanciati in termine di genere.   | Incremento della % di ricercatrici donne nei gruppi di ricerca costituiti per rispondere al bando. | - SI/NO  | 25%             |
| N    | 2.9. Pubblicare un bando per ASSEgni cofinanziati 70% - 30% volti a favorire l'arruolamento di giovani ricercatrici.  | Approvazione ed emanazione del bando.  | - SI/NO  | 0%              |

| Rif. | Azione   | Target   | Indicatore                                      | % completa<br>mento |
|------|--|--|---|---------------------|
| PA   | 2.10 Definire una proposta, da inoltrare al MIUR, per l'introduzione di una quota premiale di punti organico da riservare agli Atenei che ottengono dei risultati positivi di "riequilibrio di genere" nei ruoli apicali (sia personale docente che T-A).  | Incremento delle % di incidenza delle donne nei vari ruoli sia docenti/ricercatori che personale tecnico amministrativo. | Delta positivo della % di donne nei vari ruoli. | 10%                 |
| N    | 2.11 Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di un Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato e delle discriminazioni nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo emerse dall'indagine del benessere organizzativo 2019.  | Costituzione entro 2021.   | - SI/NO   | 0%                  |
| N    | 2.12 Introduzione nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità/paternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa, innestando una vera cultura dell'equilibrio di genere.  | Pubblicazione entro 2022.  | - SI/NO   | 0%                  |
| N    | 2.13 Proposta di attività extra-lavorative o comunque "non tradizionalmente riconosciute come tali", al personale tanto docente/ricercatore quanto PTA, intese come attività che consentano una creazione del senso di appartenenza, dello spirito di gruppo, di consapevolezza, anche a vantaggio di un clima lavorativo favorevole alle pari opportunità e della costruzione di una rete informale di supporto in tal senso. | Pubblicazione entro 2021.  | - SI/NO   | 0%                  |

### 3. Linguaggio di Genere.

| Rif. | Azione   | Target                         | Indicatore                               | % completa<br>mento |
|------|--|--------------------------------|--|---------------------|
| PA-R | 3.1. Costruire una task force con il coordinamento della delega alle pari Opportunità con il supporto dell'Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing, dedicata alla revisione della modulistica utilizzata in UNICAM in coerenza con le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. | Costituzione entro marzo 2021. | Emanazione atto di costituzione (SI/NO). | 10%                 |



|    |  |   |   |     |
|----|--|---|---|-----|
| PA | 3.2 Rilasciare una nuova modulistica UNICAM aggiornata rispetto alle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. | 100% modulistica individuata dalla task force aggiornata. | Rilascio di template con la modulistica aggiornata.   | 0%  |
| PA | 3.3 Realizzare attività formative specifiche sul tema del linguaggio.  | Almeno un evento ogni due anni.                           | -Numero di eventi realizzati.<br>-Numero partecipanti | 25% |