



Università
di Catania

SICILIAE STUDIVM GENERALE
1434

Piano per l'Uguaglianza di Genere
dell'Università di Catania

2022-2026

**Piano per l'Uguaglianza di Genere
dell'Università di Catania**

Gender Equality Plan | University of Catania

2022-2026

1434

Prima edizione 2021

a cura di Università di Catania

Coordinamento *UniCt per le Pari Opportunità* | contatti: pariopportunita@unict.it

Gruppo di lavoro | *GEP Team UniCt*

Salvo Baglio, delegato di ateneo alla Ricerca

Germana Barone, presidente Comitato Unico di Garanzia UniCt

Sebastiano Battiato, delegato di ateneo alla Programmazione Strategica

Maurizio Caserta, delegato di ateneo alla Trasparenza e alla Legalità

Adriana Di Stefano, delegata di ateneo alle Pari Opportunità

Alberto Fichera, delegato di ateneo alla Didattica

Giovanni La Via, Direttore Generale UniCt

Vania Patanè, prorettrice UniCt

Alessia Tricomi, delegata di ateneo alla Terza Missione

Sommario

4 *Introduzione*

6 **Area Tematica I**

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

14 **Area Tematica II**

Equilibrio di genere, leadership e processi decisionali

18 **Area Tematica III**

Conciliazione vita-lavoro e cultura dell'organizzazione

24 **Area Tematica IV**

Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca e nella Didattica

31 **Area Tematica V**

Integrazione della dimensione di genere nella Terza Missione | Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere

Introduzione

L'Università di Catania (UniCt) sostiene e promuove la formulazione di un **Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan, GEP)** di Ateneo in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU per lo sviluppo sostenibile.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere UniCt è un documento integrato nel processo di programmazione strategica di ateneo e finalizzato, secondo le indicazioni dell'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (*European Institute for Gender Equality, EIGE*), a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

Gli interventi programmati nel Piano sono coerenti con il Vademecum per l'elaborazione di *Gender Equality Plan* negli Atenei italiani, a cura del Gruppo di lavoro GEP della Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI, e si allineano agli obiettivi della strategia sulla parità di genere promossa dal nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione *Horizon Europe (2021-2027)*. Secondo le indicazioni della Commissione europea (*Strategia UE per la parità di genere 2020-2025*), al fine di promuovere cambiamenti strutturali nelle politiche volte a favorire la parità di genere e le pari opportunità nella ricerca, l'adozione di un *GEP* da parte degli atenei costituisce requisito per l'accesso ai finanziamenti dedicati nella cornice del programma *Horizon Europe*.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere è uno strumento flessibile, coerente con le politiche *gender-sensitive* già promosse dall'Ateneo e con il Piano delle Azioni Positive (PAP), i cui contenuti costituiscono parte integrante della programmazione strategica pluriennale: le azioni descritte in tale documento pubblico sviluppano misure già intraprese e promuovono nuovi interventi tenendo conto delle specificità e necessità dell'istituzione e della comunità accademica nel suo insieme. I contenuti programmatici, condivisi dai/lle referenti delegati/e alla redazione del Piano grazie al contributo sinergico della *governance* di ateneo, sono approvati dagli organi di vertice dell'istituzione e attuati secondo logiche partecipative che impegnano tutti gli attori istituzionali e gli *stakeholder* interessati.

La struttura generale del piano si articola in **cinque macro-aree tematiche** di riferimento, articolate in **azioni** e **sotto-azioni** specifiche da realizzare secondo **obiettivi** di breve e medio periodo: I) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, II) Equilibrio di genere, *leadership* e processi decisionali; III) Conciliazione vita-lavoro e cultura dell'organizzazione; IV) Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca e nella Didattica; V) Integrazione della dimensione di genere nella Terza Missione e contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere.

Gli interventi, individuati all'interno di ciascuna area tematica mediante schede sintetiche, sono il risultato di un'analisi preliminare di contesto realizzata con l'ausilio del Comitato Unico di Garanzia e di personale docente e tecnico-amministrativo coinvolto durante la fase della rilevazione dei bisogni e di una prima valutazione di impatto delle procedure e pratiche istituzionali programmate. Per ciascuna azione sono individuati sia i **target** direttamente e indirettamente coinvolti e i soggetti **responsabili** dell'attuazione, sia gli esiti attesi, in termini di **output** e **outcome**; è verificata inoltre l'attinenza agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030 dell'ONU, inclusi i sotto-obiettivi "target" quando particolarmente rilevanti nell'azione prevista.

La programmazione, l'attuazione e il monitoraggio annuale del GEP richiedono l'impegno di risorse umane e finanziarie dedicate nell'arco temporale di riferimento del Piano. Tra gli obiettivi generali del documento si segnalano la definizione di strategie innovative per correggere e contrastare disuguaglianze nei contesti della ricerca, della didattica e della terza missione, oltre che nei percorsi formativi e professionali in ateneo; la promozione della parità di genere presso tutte le componenti della comunità accademica (personale docente e della ricerca; staff tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti/esse); l'indicazione di modelli e procedure per l'emersione di pregiudizi e discriminazioni di genere; la raccolta sistematica di dati e il monitoraggio dei progressi delle relative azioni di *policy* tramite indicatori efficaci.



Area Tematica I

**Uguaglianza di genere nel reclutamento
e nelle progressioni di carriera**

Obiettivo

Promozione delle Pari Opportunità e di misure *gender-sensitive* nell'accesso e nelle progressioni di carriera del personale e nelle carriere studentesche

Azione**1**

Supporto al rientro al lavoro dopo periodi di maternità, congedi parentali e periodi di malattia del personale docente e t.-a. con misure finalizzate al mantenimento del percorso di carriera; supporto e affiancamento nel ritorno agli studi dopo interruzioni determinate da maternità, esperienze genitoriali, malattia o situazioni di speciale vulnerabilità.

Sotto-Azioni

- Regolazione interna volta al riconoscimento di agevolazioni lavorative e di specifici criteri di valutazione di lavoratori e lavoratrici rientrati in servizio dopo esperienze genitoriali, di congedo, periodi di malattia (*teaching-free period* al rientro da congedi di maternità o paternità; possibili riduzioni del carico di lavoro nei 6 mesi dopo il rientro);
- Introduzione di misure di accompagnamento e *tutoring* per studenti/esse che ritornano agli studi dopo interruzioni di carriera (aggiornamento della disciplina delle agevolazioni per studenti/esse *part-time*; incentivi per la copertura di costi per il diritto allo studio; aggiornamento dei regolamenti al fine di consentire eventuali deroghe, formule di flessibilità didattica e agevolazioni a studentesse in stato di gravidanza e/o studenti/esse con oneri parentali entro periodi determinati);
- Monitoraggio periodico delle azioni programmate.

Target diretto

Personale docente e della ricerca, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse rientrati/e dopo esperienze di sospensione o interruzione della carriera.

Target indiretto

Familiari, coniugi, *partner*, conviventi delle persone individuate come 'target diretto' dell'azione; comunità accademica.

Responsabili

Delegati UniCt alle Pari Opportunità, ai rapporti con gli/le studenti, alla didattica, alla ricerca, CUG, Direzione Generale e direzioni di ateneo (Area Gestione del Personale, Area della Ricerca, Area della Didattica), Dipartimenti e strutture didattiche speciali, Garanti Studenti.

Output

Aggiornamento dei Regolamenti di ateneo; monitoraggio periodico delle azioni programmate.

Outcome

Mantenimento di adeguati standard di produttività; recupero e supporto delle carriere studentesche interrotte o sospese; riduzione divario di genere nei percorsi di carriera.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
		X	X	X

Priorità

2

Indicatori

Azioni individuate per il supporto al mantenimento dei percorsi di carriera per il personale docente e del personale t.-a.; incentivi *gender-sensitive* per il diritto allo studio (almeno 1 tipologia per annualità GEP)

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione. Si propone la seguente previsione di spesa: fondi per attività di *mentoring* e *tutoring* finalizzate al supporto delle carriere studentesche: E 6000,00 per anno; fondi destinati al supporto di studenti/esse con oneri parentali E 4000,00 per anno.



Agenda 2030

8.5. Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

10.3

Assicurare Pari Opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Obiettivo**Promozione di processi di selezione, reclutamento, mantenimento e avanzamento di carriera sensibili alle pari opportunità****Azione
2**

Interventi volti a favorire l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni relative a procedure interne di reclutamento, selezione e valutazione, di assegnazione di borse, incentivi e fondi di Ateneo.

Sotto-Azioni

- Adozione e diffusione di linee guida e/o strumenti regolativi interni;
- Monitoraggio periodico dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici.

Target diretto

Organi di ateneo e dipartimentali; componenti di commissioni di concorso e selezione; personale t.a. con funzioni di supporto amministrativo alle commissioni.

Target indiretto

Candidati/e a concorsi, procedure di selezione/valutazione, avanzamenti di carriera, riconoscimenti; comunità accademica.

Responsabili

Magnifico rettore, Direzione generale e *governance* di ateneo, Direzioni di Ateneo, CUG, delegati alle P.O., legalità e trasparenza; Dipartimenti e strutture didattiche speciali, Centri di Ricerca e servizio.

**Output
Outcome**

Linee Guida e/o altri strumenti regolativi rilevanti.

Miglioramento degli standard qualitativi di performance organizzativa sensibili alle politiche di Pari Opportunità; riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera; incremento della presenza femminile nei processi decisionali.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
	X	X	X	X

**Priorità
Indicatori**

1

Azioni positive nei processi di reclutamento (atti interni di riferimento); monitoraggio periodico dell'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento e progressione di carriera (tenuto conto degli equilibri di genere nei settori interessati) e nelle commissioni istituite sulla base di bandi e procedure di ateneo (soglia di rappresentanza femminile complessiva di almeno il 40 % entro la scadenza del GEP).

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione.

Agenda 2030

5.5 (*Gender Equality*) Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e Pari Opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.



Obiettivo

Rimozione delle barriere al reclutamento, al mantenimento e all'avanzamento di carriera: promozione delle Pari Opportunità e di misure *gender-sensitive* per favorire esperienze di mobilità per ricerca e/o docenza e di mobilità del personale t.-a.

Azione**3**

Supporto al personale docente/della ricerca per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti; incentivazione della mobilità in ingresso e in uscita di docenti/ricercatori/tri e del personale t.-a. con oneri parentali e/o familiari.

Sotto-Azioni

- Analisi dello stato dell'arte e attivazione di convenzioni a tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di cura e assistenza a persone vulnerabili (es. per età, disabilità, malattia) al fine di agevolare periodi di assenza dalla sede del personale docente, dei/le giovani avviati alla ricerca e del personale t.-a per formazione o per lo svolgimento di missioni istituzionali;
- Interventi mirati a promuovere missioni per ricerca/ docenza/ networking delle docenti/ricercatrici: destinazione di fondi e/o altre misure di supporto della mobilità *outgoing* e *incoming* per ricerca/ docenza;
- Riconoscimento di formule di flessibilità nella docenza e nello svolgimento delle mansioni (in termini di orario e/o luogo di lavoro) per copertura periodi di assenza per motivi scientifici o di formazione/aggiornamento professionale;
- Monitoraggio periodico delle azioni programmate.

Target diretto

Docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, personale t.-a. con carichi parentali e familiari.

Target indiretto

Personale docente, personale t.-a, docenti e personale in visita presso l'ateneo e relative famiglie, partner, conviventi.

Responsabili

Magnifico rettore, Direzione generale e *governance* di ateneo; CUG, Direzioni competenti di ateneo; Dipartimenti e strutture didattiche speciali; Corsi di studio; centri di ricerca; delegati alle Pari Opportunità, alla didattica, alla ricerca, all'internazionalizzazione.

Output

Convenzioni; aggiornamento dei regolamenti rilevanti di ateneo (es. didattica, missioni); adattamento spazi e servizi interni alle strutture di ateneo per ospitare utenze con oneri parentali e/o familiari; destinazione di sedi specifiche attrezzate per una convegnoistica inclusiva; report/statistiche.

Outcome

Rimozione di ostacoli alla partecipazione ad attività scientifiche e a progetti di ricerca che richiedono esperienze di mobilità; innalzamento degli standard qualitativi dei servizi offerti al personale interno ed esterno; diffusione della cultura e delle buone pratiche di convegnoistica inclusiva.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
		X	X	X

Priorità

3

Indicatori

Incremento del budget complessivo destinato all'incentivazione della mobilità del personale con oneri parentali e/o familiari (del 3% rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP); numero di convenzioni o altre misure di sostegno alla cura dell'infanzia e della famiglia (incremento del 3% rispetto ai valori di partenza entro la scadenza del GEP).

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione. Si suggerisce una previsione di impegno minimo annuale di E 6.000,00 per interventi di supporto alla mobilità del personale con oneri parentali e/o familiari.

Agenda 2030

8.5 (*Decent Work and Economic Growth*) Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

Obiettivo

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico: supporto alle carriere femminili per formare conoscenze e competenze in materia di pari opportunità e di uguaglianza di genere

Azione

4

Percorsi di *'mentoring* trasformativo' rivolti al genere numericamente sottorappresentato (cicli formativi e *workshop* sui processi di reclutamento e avanzamento di carriera inerenti alle P.O.) del personale della ricerca e dell'amministrazione universitaria

Sotto-Azioni

- Supporto alle progressioni di carriera attraverso percorsi di *mentoring one to one* (individuazione di pari all'interno delle strutture), *workshop* su *soft skill* rivolti a diversi target (leadership, negoziazione etc); confronto con figure femminili *senior* e *role model*;
- Attività di in/formazione su pari opportunità e uguaglianza di genere nei contesti universitari (*work-life balance*, asimmetrie di genere, quadro normativo, policy);
- Supporto alle candidature femminili negli organi decisionali e training per il personale in posizione di *leadership*;
- Elaborazione di un Catalogo UniCt sulla formazione di genere.

Target diretto

Personale neo-assunto; personale in posizione apicale.

Target indiretto

Studenti, comunità accademica, società.

Responsabili

Direzione generale, direzioni di ateneo; dipartimenti e strutture didattiche speciali; centri di ricerca e di servizio; CUG; delegati UniCt alle Pari Opportunità, alla ricerca, alla terza missione, alla legalità e trasparenza.

Output

Attività formative erogate; report sulla partecipazione; questionari di valutazione sulla formazione erogata.

Outcome

Maggiore consapevolezza sulle dimensioni di genere nell'università e nella ricerca; superamento degli ostacoli all'accesso e alle progressioni di carriera; riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nei percorsi di carriera; incremento della componente femminile in posizione di *leadership*; incremento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
X	X	X	X	X

Priorità

1

Indicatori

n. percorsi di formazione su leadership e su *empowerment* a supporto delle progressioni di carriera (almeno 1 per anno); incremento della partecipazione percentuale del personale femminile ai percorsi di *mentoring* trasformativo entro la scadenza del GEP.

Risorse

da definire all'interno dell'istituzione. Si propone l'impegno di n. 1 risorsa organizzativa per 2 settimane e di E 3.000,00 per attività formative/seminariali per anno.



Agenda 2030

5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari.



Area Tematica II

**Equilibrio di genere, leadership
e processi decisionali**

Obiettivo

Promozione di strutture a supporto delle politiche su Pari Opportunità e Uguaglianza di Genere | Promozione delle P.O. nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali

Azione
5

Gruppo misto di *Coordinamento UniCt per le P.O. e le Politiche di Genere* con funzioni di programmazione, attuazione, monitoraggio annuale e aggiornamento degli impegni strategici di ateneo (GEP, PAP e Bilancio di Genere)

Sotto-Azioni

- Istituzionalizzazione di un gruppo di lavoro interdisciplinare delegato alle funzioni di monitoraggio e *Gender Audit*, redazione del Bilancio di Genere UniCt, raccolta e diffusione di dati *gender-sensitive* nell'ambito di un sistema integrato di statistiche di genere (Osservatorio di Genere) in collaborazione con i servizi competenti di ateneo e con il Comitato Unico di Garanzia;
- Destinazione pro tempore di personale t.-a. al supporto delle Politiche *UniCt per le P.O.*;
- Pianificazione di incontri periodici della *governance* di ateneo e delle aree dirigenziali sull'avanzamento del GEP allo scopo di facilitare il processo di presa in carico del Piano di Eguaglianza di Genere e massimizzarne l'impatto;
- Nomina, presso le strutture di ateneo deputate alla ricerca e alla didattica e i centri di servizio, di referenti responsabili della promozione e del rispetto dei processi a tutela delle P.O. e dell'uguaglianza di genere nei luoghi di studio, ricerca e lavoro.

Target diretto

Rappresentanti del corpo docente, personale della ricerca, T.A, bibliotecario con competenze in materia di P.O.; studenti/esse.

Target indiretto

Comunità accademica.

Responsabili

Magnifico Rettore, organi di governo, Direzione generale, Dipartimenti, strutture didattiche speciali, scuole/programmi dottorali; delegati alle P.O., alla programmazione strategica e alle tecnologie digitali, CUG, Aree Gestione del Personale, Area della Ricerca, Area della Didattica.

Output

Gruppo di Coordinamento UniCT per le P.O. e le politiche di genere; reportistica dati disaggregati su base annuale.

Outcome

Promozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa e nelle pratiche istituzionali; integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma; contrasto degli squilibri di genere nei processi decisionali e nelle posizioni apicali; diffusione e circolazione dei contenuti del GEP nella comunità accademica.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
	X	X	X	X

Priorità

1

Indicatori

Politiche e Strutture per le P.O. nell'Istituzione: rappresentanza istituzionale nel Gruppo di Coordinamento; redazione del Bilancio di Genere.

Risorse

Da definirsi all'interno dell'istituzione. Si propone di destinare al supporto amministrativo delle funzioni di attuazione e monitoraggio del GEP almeno un/a esperto/a esterno a contratto (impegno annuale per incarico esterno finanziato su progetto di Ateneo e fino ad un massimo di tre anni) e *pro tempore*, fino alla scadenza del GEP, una unità di personale qualificato interno per almeno 1 mese per ciascuna annualità GEP.

Agenda 2030

5.1 (*Gender Equality*) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;

10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro;

10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.



Obiettivo

Promozione delle P.O. e prevenzione delle discriminazioni nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali

Azione

6

Adozione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle dimensioni di genere

Sotto-Azioni

- Adozione di Linee Guida/Orientamenti;
- Sensibilizzazione sull'uso di un linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali;
- Adeguamento dei regolamenti e della modulistica di ateneo, della comunicazione *web* e *social media* e delle pratiche linguistiche in uso nella corrispondenza interna ed esterna;
- Revisione periodica di testi, comunicazioni e immagini in una prospettiva sensibile alle P.O. e al *diversity management*.

Target diretto

Personale docente/della ricerca (spec. con ruoli gestionali), personale tecnico-amministrativo, studenti/esse.

Target indiretto

Partner istituzionali, società.

Responsabili

Gruppo di Coordinamento UniCT per le P.O. (cfr. Azione 5); Direzione generale e direzioni di ateneo; dipartimenti e strutture didattiche speciali; centri di ricerca e di servizio, delegati alla didattica, alla ricerca, alla terza missione, all'internazionalizzazione, alle pari opportunità, ai rapporti con gli studenti, alla comunicazione; ACRI, CUG.

Output

Orientamenti / Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere (in linea con le indicazioni della CRUI); Adattamento dei format interni, della modulistica e della comunicazione istituzionale (inclusi i linguaggi *web* e *social media*).

Outcome

Promozione di una cultura e di prassi interne inclusive rispetto al genere; riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere; adozione di un linguaggio *gender-sensitive* sia nella comunicazione interna che in quella esterna di ateneo.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
X	X	X	X	X

Priorità

1

Indicatori

Comunicazione istituzionale sensibile al rispetto delle differenze di genere.

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione.



Agenda 2030

5.1 (*Gender Equality*) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.



Area Tematica III
**Conciliazione vita-lavoro
e cultura dell'organizzazione**

Obiettivo

Promozione delle politiche di Ateneo volte ad assicurare ambienti equi e inclusivi nella prospettiva delle Pari Opportunità e della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

**Azione
7**

Conciliazione vita-lavoro: promozione del *family care* a beneficio del personale docente, tecnico-amministrativo e degli/le studenti/esse

Sotto-Azioni

- Programmazione e realizzazione di indagini conoscitive sul benessere organizzativo e sulla domanda di servizi di sostegno alla genitorialità e all'infanzia negli spazi di ateneo;
- Eventuale avvio di progetti pilota per la creazione di uno sportello *family care* di ateneo di servizi sperimentali di cura dell'infanzia;
- Predisposizione di spazi dedicati alla presenza di minori in tenera età negli ambienti di lavoro e di studio, nonché nelle sedi convegnistiche (angoli cottura, servizi igienici con fasciatoi, dispenser automatici per l'igiene femminile, spazi allattamento, giardini attrezzati);
- Progetti pilota in collaborazione con il CUS e avvio/aggiornamento di convenzioni a tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi (spec. durante i periodi di vacanze scolastiche);
- Monitoraggio delle azioni programmate.

Target diretto

Personale docente /della ricerca, personale tecnico- amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse con responsabilità familiari; *visiting researcher/professor; exchange/international student*; relatori/-trici ospiti con responsabilità familiari.

Target indiretto

Familiari, coniugi, *partner*, conviventi delle persone individuate come 'target diretto' dell'azione; comunità accademica.

Responsabili

Coordinamento UniCt per le P.O. (cfr. Azione 5); delegati UniCt alle Pari Opportunità, ai rapporti con gli/le studenti, alla didattica, alla ricerca, CUG, CUS, Direzione Generale e direzioni di ateneo (Area Gestione del Personale, Area della Ricerca, Area della Didattica), Dipartimenti e strutture didattiche speciali; CInAP.

Output

- Avvio/estensione/riorganizzazione servizi di assistenza all'infanzia all'interno degli ambienti di studio e di lavoro UniCt;
- Convenzioni, partenariati;
- *Report* statistici con indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso.

Outcome

Rafforzamento di misure di *welfare*/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro; promozione di ambienti di lavoro equi e inclusivi; incentivazione una cultura organizzativa sensibile alle questioni di genere e di buone pratiche di convegnistica inclusiva.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
	X	X	X	X

Priorità

2

Indicatori | Adattamento di spazi e servizi interni alle strutture di ateneo per ospitare un'utenza con oneri parentali e/o familiari (n. di progetti pilota avviati; n. di servizi erogati, n. di convenzioni stipulate).

Risorse | Da definire all'interno dell'istituzione. Per eventuali progetti pilota di *family care* si propone un impegno minimo di 15.000,00 Euro.



Agenda 2030

8.5. Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

Obiettivo

**Conciliazione vita-lavoro e cultura dell'organizzazione:
Pari Opportunità e buone pratiche di convegnistica inclusiva**

Azione**8**

Supporto alla inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi di eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità

Sotto-Azioni

- Adozione e diffusione di Linee Guida di Ateneo in linea con i migliori *standard* nazionali e internazionali;
- Servizi e Spazi di convegnistica inclusiva dedicati (spazi *kid-friendly*, servizi di *baby-sitting*);
- Monitoraggio periodico delle azioni programmate.

Responsabili

Coordinamento UniCt per le P.O. (cfr. Azione 5); Direzione Generale e direzioni di ateneo; delegati UniCT alle Pari Opportunità, alla ricerca, alla sostenibilità, alla sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi, alla terza missione, al patrimonio, l'edilizia e i contratti, alla comunicazione; Area della Comunicazione, Ufficio Stampa di Ateneo; CUG; COF&P; CInAP Dipartimenti e strutture didattiche speciali (spec Scuola Superiore di Catania).

Target diretto

Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti, relatori/trici ospiti.

Target indiretto

Comunità accademica UniCt, partner esterni.

Output

Linee Guida di ateneo per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi;
Mappatura e diffusione di sedi e servizi UniCt di convegnistica inclusiva *Report* e statistiche sulla quota di "eventi inclusivi".

Outcome

Accreditamento di UniCt come istituzione impegnata nella promozione dell'uguaglianza di genere e delle Pari Opportunità nel dibattito pubblico e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale.
Rafforzamento di misure di *welfare*/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro; incentivazione di buone pratiche di convegnistica inclusiva.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
		X	X	X

Priorità

3

Indicatori

Incremento delle misure per l'integrazione vita lavorativa-privata: linee di indirizzo di ateneo; numero di spazi presso strutture di ateneo destinati ad attività convegnistiche e formative inclusive.

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione. Si propone, ai fini di un progressivo adeguamento degli spazi destinati a convegnistica inclusiva, l'impegno minimo di Euro 5.000,00 per anno.



Agenda 2030

8.5. Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.

Obiettivo

Promozione delle politiche di Ateneo volte ad assicurare le Pari Opportunità e la cultura organizzativa della conciliazione vita-lavoro

Azione**9**

Calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione vita-lavoro del personale

Sotto-Azioni

- Stesura di Raccomandazioni per una organizzazione *family-friendly* degli impegni istituzionali e didattici del personale (es. migliore pianificazione delle riunioni sulla base di necessità di conciliazione tra lavoro e vita privata);
- Promozione di una maggiore flessibilità nella gestione ordinaria delle attività didattiche istituzionali e amministrative del personale (e.g. orario flessibile, *part-time* e telelavoro, lavoro agile).

Target diretto

Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e.

Target indiretto

Loro famiglie, partner, conviventi, colleghi/e, società.

Responsabili

Governance di Ateneo; *Coordinamento UniCt per le P.O.* (cfr. Azione 5); CUG, Area Gestione del Personale, Area della Didattica, Dipartimenti e strutture didattiche speciali, Corsi di Laurea; delegati UniCt alle Pari Opportunità, alla didattica, alla ricerca, all'internazionalizzazione, alla prevenzione e sicurezza; alla pianificazione strategica.

Output

Raccomandazioni di ateneo per una calendarizzazione delle attività istituzionali e didattiche compatibili con le esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Outcome

Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nei contesti istituzionali dell'accademia; rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
	X	X	X	X

Priorità

2

Indicatori

n. di misure per l'integrazione vita lavorativa-privata: orientamenti di ateneo per una organizzazione *family-friendly* del lavoro; altri strumenti regolativi e incentivanti della flessibilità dell'impegno lavorativo.

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione.

Agenda 2030

8.5 (*Decent Work and Economic Growth*) Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.





Area Tematica IV

**Integrazione della dimensione di genere
nella Ricerca e nella Didattica**

**Azione
10**

Misure premiali volte alla promozione dell'integrazione delle dimensioni di genere nella ricerca

Sotto-Azioni

- Bandi per l'assegnazione di premi per tesi di laurea e tesi dottorali;
- *Call* per la selezione e valorizzazione delle ricerche scientifiche su temi di genere;
- *Contest* su comunicazione e divulgazione della ricerca scientifica su Pari Opportunità e questioni di genere.

Target diretto Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e, *junior scholar*.

Target indiretto Comunità accademica, media, società.

Responsabili Dipartimenti e strutture didattiche speciali; CUG; delegati/e UniCt alla ricerca, alle pari opportunità alla comunicazione; Area della Ricerca; Area della Didattica; Centri di ricerca.

Output

- Borse/Premi/*Call*;
- Cerimonie consegne premi/riconoscimenti;
- Report sulla partecipazione.

Outcome Incremento della visibilità e del riconoscimento istituzionale delle ricerche disciplinari e interdisciplinari sulle questioni di genere; circolazione e divulgazione di progetti di ricerca, tesi e pubblicazioni relative a questioni di *gender equality*.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
X	X	X	X	X

Priorità 1

Indicatori Numero di bandi e call di ateneo e/o dipartimentali; numero borse/premi assegnati.

Risorse Da definire all'interno dell'organizzazione: Si propone la destinazione annuale di Euro 6.000,00 per l'assegnazione di Borse e Premi; risorse aggiuntive su attività di *fundraising* e convenzioni con *partner* pubblici e privati.

Agenda 2030



10.3 (*Reduced Inequalities*) Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.

Obiettivo

Integrazione delle dimensioni di genere nelle politiche di ateneo sulla ricerca

Azione
11

Promozione della dimensione di genere nei programmi di ricerca

Sotto-Azioni

- Indagine conoscitiva sulla percezione delle dimensioni di genere nei contenuti della ricerca (in collaborazione con il CUG);
- Analisi ed elaborazione di dati disaggregati su allocazione delle risorse, pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze in ateneo;
- Seminari e *workshop* su impatto, metodologia, e progettazione gender-sensitive; training con esperti sull'integrazione delle dimensioni di genere nella ricerca, per aree scientifiche;
- Misure premiali di finanziamento dei progetti di ricerca di ateneo inclusivi di metodologie e/o, contenuti *gender-sensitive*;
- Iniziative di *networking* per l'avvio di partnership su tematiche di genere e *diversity management* nei settori della ricerca.

Responsabili

Coordinamento UniCt per le P.O. (cfr. Azione 5); CUG; Delegati UniCt alla ricerca, alle tecnologie digitali e alle Pari Opportunità, all'internazionalizzazione, alla terza missione; Area della Ricerca

Target diretto

Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e.

Target indiretto

Comunità accademica, studenti/esse, società.

Output

Numero di iniziative formative sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca (almeno 2 per annualità GEP); *report* su analisi di contesto nel settore della Ricerca di ateneo.

Outcome

Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nei contesti istituzionali dell'accademia; rafforzamento di misure di *welfare*/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
	X	X	X	X

Priorità

2

Indicatori

Incremento percentuale (almeno del 3 % rispetto ai valori di partenza) della rappresentanza femminile nel coordinamento dei gruppi di ricerca entro la scadenza del GEP; equilibrio di genere nelle cabine di regia dei processi legati alla ricerca.

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione. Si propone di destinare Euro 2.000,00 per annualità GEP; co-finanziamenti e risorse aggiuntive rinvenibili su progetti finalizzati al rafforzamento delle capacità e al miglioramento delle performance organizzative (*Call* nazionali e internazionali su *focus* dedicati).

Agenda 2030

10.3 (*Reduced Inequalities*) Assicurare Pari Opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.



Azione
12

Inserimento delle questioni di genere come temi trasversali e/o specialistici nell’offerta formativa UniCt | programmazione di modelli didattici sensibili ai temi delle Pari Opportunità e dell’uguaglianza di genere | Formazione del corpo docente

Sotto-Azioni

- Raccomandazioni destinate al personale docente sull’integrazione dei temi delle P.O., dell’inclusione e della valorizzazione delle differenze nella progettazione dei programmi di insegnamento (es. *syllabus design workshops*; attività di *co-design* di moduli didattici multi/interdisciplinari);
- Riconoscibilità della didattica di genere nella presentazione dei *syllabi*;
- Aggiornamento del catalogo dell’offerta formativa anche mediante la programmazione di insegnamenti/moduli didattici/laboratori/*seasonal school* dedicati a temi e questioni di genere;
- Eventuale istituzione di corsi di laurea, master e/o corsi di alta formazione /specializzazione;
- Inclusione nella formazione di terzo livello di percorsi tematici inclusivi delle dimensioni di genere;
- Monitoraggio periodico delle azioni realizzate.

Target diretto

Personale docente e della ricerca, in particolare neo-assunto; studenti/esse.

Target indiretto

Comunità accademica UniCt.

Responsabili

Governance di ateneo; delegati UniCt alla didattica, alle Pari Opportunità, ai programmi dottorali, master e Scuole di Specializzazione; Coordinamento UniCt per le P.O. (cfr. Azione 5); CUG, Area della Didattica, Area della Comunicazione.

Output

- Raccomandazioni sulla didattica di genere;
- Aggiornamento dei format di comunicazione delle attività formative erogate;
- Attività formative erogate;
- Catalogo UniCt sulla didattica di genere.

Outcome

Metodologie e approcci formativi *gender-sensitive*.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
		X	X	X

Priorità

2

Indicatori

Incremento progressivo del numero di attività formative rispetto al dato di partenza (insegnamenti, laboratori, cicli seminariali che contemplano approcci *gender-sensitive* per aree scientifiche e/o multidisciplinari (almeno 1 per annualità del GEP).

Risorse

Da stabilire all’interno dell’organizzazione sulla base delle azioni programmate. Si suggerisce di destinare ad attività formative multidisciplinari di ateneo un importo minimo di Euro 4.000,00 per anno.



Agenda 2030

5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.

4.5 (*Quality Education*) Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità;

4.7 Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

Obiettivo

Integrazione delle dimensioni di genere nell'orientamento in ingresso, in itinere e in uscita | Decostruzione degli stereotipi di genere nella scelta dei corsi di studio e dei profili professionali

Azione
13

Formazione rivolta a studenti/esse di Istituti superiori e a studenti/esse UniCt di primo, secondo e terzo livello | diffusione della consapevolezza dell'influenza dei stereotipi nelle scelte formative e professionali

Sotto-Azioni

- Programmazione di appuntamenti di orientamento (*open day/week*) presso istituti superiori (con *focus* tematici sulle questioni di genere e aree STEM);
- Borse di studio/altre misure volte e promuovere le immatricolazioni femminili in Corsi di laurea di ambiti STEM;
- Progettazione di attività formative complementari sull'influenza di bias di genere nelle scelte professionali e di carriera (*podcast, mooc; Innovation Labs*; moduli formativi per dottorandi/e; integrazione di tematiche di genere nell'agenda dei *Ph.D. Days*);
- Collaborazione con istituzioni pubbliche e private, ordini professionali, organizzazioni della società civile per iniziative di terza missione e divulgazione scientifica volte a rendere visibili ricercatori e ricercatrici impegnati in progetti rilevanti per gli obiettivi del GEP (es. *Sharper's Night* etc.).

Target diretto

Istituti scolastici superiori, studenti/esse futuri, studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e e borsisti/e.

Target indiretto

Reti e associazioni studentesche, comunità accademica UniCt.

Responsabili

Gruppo di Coordinamento UniCt per le P.O. (cfr. Azione 5); dipartimenti e strutture didattiche speciali (spec. Scuola Superiore di Catania); Corsi di Laurea; delegati alla didattica, alla ricerca, alla terza missione, alle Pari Opportunità, ai dottorati/ scuole di specializzazione, ai rapporti con gli studenti, alla comunicazione; ACRI, CUG; Centro Orientamento, Formazione & Placement (COF&P).

Output

- Attività di orientamento erogate;
- Questionari di valutazione e report sulla partecipazione;
- Catalogo UniCt sulla formazione di genere.

Outcome

Incremento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche; riduzione dei divari di genere nell'accesso ai percorsi universitari e nelle scelte accademiche.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
X	X	X	X	X

Priorità

1

Indicatori

Incremento del numero di attività di orientamento erogate (almeno 1 per annualità del GEP); numero di borse/incentivi per le aree STEM.

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione.

Agenda 2030

5.1 (*Gender Equality*) Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.





4.7 (*Quality Education*) Garantire entro il 2030 che tutti i discenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.

Area Tematica V

**Integrazione della dimensione di genere
nella Terza Missione**

**Prevenzione e contrasto delle discriminazioni
e della violenza di genere**

1434

Obiettivo

Promozione dell'integrazione delle dimensioni di genere nelle politiche di ateneo sulle Pari Opportunità e sulla Terza Missione

Azione 14

Misure di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e della violenza di genere (sensibilizzazione, *awareness-raising*, *advocacy*) | Attuazione del Codice etico e di comportamento UniCt con riferimento alle procedure di segnalazione di comportamenti discriminatori, violenti e di molestie sessuali.

Sotto-Azioni

- Campagne di sensibilizzazione di ateneo (attività informative e divulgative sui temi dalla violenza di genere; iniziative commemorative e di testimonianza anche in collaborazione con centri e reti di ricerca, attori della società civile nazionale e transnazionale; attività culturali nel circuito del sistema museale di ateneo, anche in collaborazione con partner esterni);
- Convenzioni, protocolli di intesa e tavoli di coordinamento territoriale con istituzioni territoriali ed altri attori interessati;
- Destinazione di spazi riservati all'ascolto del personale e degli/le studenti a supporto delle funzioni del/la Consigliera/e di Fiducia;
- Stesura di un *Vademecum* per la segnalazione di comportamenti discriminatori e fenomeni di violenza di genere in ambienti accademici (attuazione del Codice Etico e di Comportamento).

Target diretto

Comunità accademica UniCt.

Target indiretto

Media e società.

Responsabili

Magnifico rettore, Direzione generale, delegati UniCt alla terza missione, alla comunicazione, alle P.O., CUG, Dipartimenti e strutture didattiche speciali, Centri di Ricerca e di servizio, CInAP, COF&P.

Output

Campagna UniCt contro la violenza di genere; convenzioni con stakeholder rilevanti; censimento delle iniziative annuali e dei progetti attivi sui temi della violenza di genere; *Vademecum* per la segnalazione di comportamenti discriminatori e fenomeni di violenza di genere.

Outcome

Accreditamento di UniCt quale istituzione inclusiva e *gender-sensitive* impegnata nella prevenzione e nel contrasto dei fenomeni di violenza di genere nel territorio di riferimento e nelle attività di ricerca, didattica e terza missione sui temi della violenza di genere e del contrasto delle discriminazioni.

Cronoprogramma

2022	2023	2024	2025	2026
X	X	X	X	X

Priorità

1

Indicatori

n. di eventi (campagna di sensibilizzazione, informazione e prevenzione: almeno 2 per annualità GEP); n. convenzioni con stakeholder rilevanti (incremento percentuale rispetto al dato di partenza).

Risorse

Da definire all'interno dell'istituzione sulla base delle azioni programmate. Si propone di destinare a tale Azione un importo minimo annuale di Euro 2.500,00.

Agenda 2030

5.2 (*Gender Equality*) Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.

