



UNIVERSITÀ IULM

Piano di Uguaglianza di Genere

2022-2024

Sommario

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

Introduzione

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

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

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

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

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

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

AREA 1

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

Obiettivi

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

Obiettivo 1.1 Rafforzamento della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione 1.1.1

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

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

Azione 1.1.2

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

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

Azione 1.1.3

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

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

Azione 1.1.4

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

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

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

Azione 1.2.1

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

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

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

Azione 1.2.2

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

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

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

Azione 1.3.1

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

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

Azione 1.3.2

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

Target diretto 	Studenti/esse; Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e; Personale tecnico-amministrativo								
Target indiretto 	Società e istituzioni								
Responsabili 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Segreteria del Rettore; Responsabile Area Servizi agli studenti e comunicazione interna								
Indicatori 	 KPI 17 N. incontri/workshop/seminari annuali (almeno n.1) sull'uso di un linguaggio attento al genere e sul contrasto agli stereotipi								
Timing 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: white; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 50px; height: 20px;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

AREA 2

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

Obiettivi

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

2.2 Supporto a progressioni di carriera contrastando gli stereotipi di genere

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

Azione 2.2.1

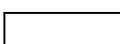
Prosecuzione del processo di adeguamento dei regolamenti per la selezione e il reclutamento del personale docente e ricercatore rendendo esplicito che nella composizione delle Commissioni di valutazione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere

Target diretto 	Personale docente; Ricercatori/trici								
Target indiretto 	Comunità di Ateneo								
Responsabili 	Rettore; Senato Accademico; Consiglio di Amministrazione; Responsabile Ufficio Affari istituzionali; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Direzione Generale; Responsabile Risorse Umane								
Indicatori 	 KPI 18 Verifica e adeguamento dei regolamenti per la selezione e il reclutamento del personale docente e ricercatore attraverso la modifica degli articoli relativi alla composizione delle Commissioni di valutazione con la proposta di aggiunta della raccomandazione di garantire, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere								
Timing 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #000000;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </tbody> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

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

Azione 2.2.1

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

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

AREA 3

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA

Obiettivi

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

Obiettivo 3.1 Potenziamento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Azione 3.1.1

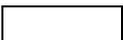
Pianificazione e realizzazione di progetti di ricerca in area *gender studies* con una politica promossa dai Direttori/trici di Dipartimento

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

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

Azione 3.2.1

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

Target diretto	Personale docente; Ricercatori/trici; Assegnisti/e; Dottorandi/e			
				
Target indiretto	Comunità scientifica; Comunità universitaria; Società			
				
Responsabili	Responsabile scientifico Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere; Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Responsabile Segreteria del Rettore			
				
Indicatori	<div data-bbox="448 1220 1430 1366">  KPI 21 N. incontri annuali (almeno n.1) di coordinamento attività con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere al fine di condividere iniziative e progetti </div> <div data-bbox="448 1400 1430 1579">  KPI 22 Aggiornamento periodico del portale IULM (area "IULM per le Pari Opportunità") e degli altri canali di divulgazione con contenuti relativi alle attività svolte in collaborazione con il Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere </div>			
				
Timing	<div data-bbox="507 1653 571 1684">2021</div> <div data-bbox="660 1653 724 1684">2022</div> <div data-bbox="804 1653 868 1684">2023</div> <div data-bbox="957 1653 1021 1684">2024</div>			
				

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

Azione 3.3.1

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

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

Azione 3.3.2

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

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

Azione 3.3.3

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

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

AREA 4

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivi

4.1 Sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne

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

Obiettivo 4.1 Sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne

Azione 4.1.1

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

Target diretto 	Studenti/esse; Dottorandi/e; Assegnisti/e; Personale docente; Ricercatori/trici; Personale tecnico-amministrativo; Pubblico esterno								
Target indiretto 	Società								
Responsabili 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Responsabile Segreteria del Rettore								
Indicatori 	 KPI 27 N° eventi/workshop/seminari all'anno (almeno n.1) per il contrasto alla violenza di genere								
Timing 	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="background-color: black; width: 40px; height: 20px;"></td> </tr> </table>	2021	2022	2023	2024				
2021	2022	2023	2024						

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

Azione 4.2.1

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

Target diretto 	Studenti/esse; Dottorandi/e; Assegnisti/e; Personale docente; Ricercatori/trici; Personale tecnico-amministrativo
Target indiretto 	Società
Responsabili 	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Comitato per le Pari Opportunità; Delegato del Rettore all'Inclusione e alla Disabilità; Responsabile Area Servizi agli studenti e comunicazione interna; Responsabile Risorse Umane; Direzione Generale
Indicatori 	<div data-bbox="451 1167 1098 1267">  KPI 28 Definizione del tipo di supporto fornito dallo sportello </div> <div data-bbox="451 1305 1430 1442">  KPI 29 Identificazione personale qualificato per l'attività di ascolto e di supporto psicologico nei casi di violenze di genere e di molestie sessuali </div> <div data-bbox="451 1480 683 1581">  KPI 30 Attivazione servizio </div>

Timing 	2021 <input type="checkbox"/>	2022 <input checked="" type="checkbox"/>	2023 <input checked="" type="checkbox"/>	2024 <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	---	---	----------------------------------

