



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

2021

GENDER EQUALITY PLAN

GEP Team

Prof.ssa Maria Elisa D'Amico, Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti

Prof.ssa Maria Pia Abbracchio, Prorettrice Vicaria e Prorettrice delegata alla ricerca e innovazione

Prof.ssa Marisa Porrini, Prorettrice delegata alla Didattica

Prof. Matteo Turri, Presidente del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA)

Prof.ssa Maria Vanoni, componente del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA)

Prof.ssa Lorenza Violini, Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Dott. Angelo Casertano, Dirigente responsabile Direzione Servizi per la Ricerca

Dott.ssa Tiziana Manfredi, Dirigente responsabile Direzione Contabilità Bilancio e Programmazione Finanziaria

Dott. Roberto Tiezzi, Dirigente responsabile Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze

Dott.ssa Daniela Falcinelli, Responsabile delegata Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale

Dott.ssa Giulia Mallone, Responsabile Settore Benessere e Sviluppo Professionale

Dott.ssa Chiara Rengo, Responsabile Settore Progettazione della Ricerca

Dott.ssa Marialuisa De Francesco, Responsabile Ufficio Analisi dei Dati

Dott.ssa Paola Branchi, *Gender Equality Advisor*

Dott.ssa Simona Tosca, Segreteria tecnica CUG

Dott.ssa Giulia Abbate, Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità

Prof.ssa Silvia Angeloni, Professoressa associata in Economia Aziendale, Referente per le politiche di genere del Dipartimento Economia, Management e Metodi Quantitativi

Prof.ssa Paola Mattei, Professoressa associata in Scienza Politica, Dipartimento Scienze Sociali e Politiche

Prof.ssa Annalisa Murgia, Professoressa associata in Sociologia Generale, Referente per le politiche di genere del Dipartimento Scienze Sociali e Politiche

Indice

La parità di genere nelle politiche di Ateneo.....	4
Il <i>Gender Equality Plan</i>	5
AREA 1 - L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA.....	7
AREA 2 - L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI.....	12
AREA 3 - L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	15
AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA.....	18
AREA 5 - MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI.....	25
AREA 6 - RAFFORZARE IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' E DELLE COMPETENZE <i>GENDER RELATED</i>	26

La parità di genere nelle politiche di Ateneo

L'Università degli Studi di Milano è da sempre profondamente impegnata nella promozione di azioni e iniziative volte a diffondere una cultura sensibile alle tematiche di genere e orientata alla piena salvaguardia del principio costituzionale di parità.

Fra gli obiettivi perseguiti dall'Ateneo, vi è la realizzazione di un ambiente accademico inclusivo e rispettoso delle differenze, così come sancito dall'art. 8 dello Statuto, il quale impegna l'Università ad assicurare «piena attuazione, a tutti i livelli della vita interna dell'Ateneo, dei diritti della persona e dei principi di non discriminazione e di rispetto delle pari opportunità».

Ai fini della realizzazione di tale ambizioso obiettivo, nell'ottobre 2018, si è ritenuto necessario anzitutto procedere alla nomina di un/una Prorettore/Prorettrice con delega alla Legalità, alla Trasparenza e alla Parità di Diritti.

Se, da un lato, la nomina di tale figura istituzionale dimostra la consapevolezza dell'Ateneo circa l'importanza assunta dal tema della parità dei diritti anche in ambito accademico, dall'altro, non deve sollevare l'intera comunità universitaria dall'impegno di promuovere attività preordinate ad assicurare il contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza.

La necessità di “fare rete” contro le discriminazioni di genere è chiara se si guarda alla recente istituzione della c.d. “Rete delle Referenti per le politiche di genere”, a cui è stato assegnato il compito di vigilare sulla effettiva implementazione del principio di parità a livello dipartimentale.

L'esigenza di valorizzare le più diverse sensibilità e competenze presenti all'interno della comunità accademica emerge, poi, anche con riguardo ai gruppi di lavoro costituiti per la redazione di documenti specifici, tra i quali possono richiamarsi: il Bilancio di Genere, il *Vademecum* per il linguaggio di genere e il Gender Equality Plan, che qui si presenta.

Prima di lasciare spazio all'analisi del Gender Equality Plan, meritano attenzione i due documenti sopra menzionati che, seppure diversi per finalità e forma, offrono un quadro prezioso del rilievo che il principio di parità e le politiche di inclusione hanno progressivamente assunto nella prospettiva delle azioni promosse dall'Ateneo.

Nel novembre 2020 l'Università degli Studi di Milano ha adottato il Bilancio di genere 2019 e nel giugno 2021 il suo aggiornamento per l'anno 2020, dotandosi così di uno strumento di analisi e di intervento per orientare le azioni preposte al raggiungimento di una piena ed effettiva parità tra uomini e donne, obiettivi di equità e di pari opportunità nel lavoro, nella ricerca e nello studio, al fine di migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente di lavoro inclusivo.

Il Bilancio di Genere costituisce occasione di vanto per l'Università degli Studi di Milano, in quanto è il primo Bilancio in Italia ad essere stato redatto secondo le linee guida elaborate dalla Commissione per le tematiche di genere, istituita presso la CRUI, di cui l'Ateneo milanese è parte.

Altro motivo di orgoglio è, senza dubbio, il *Vademecum* per il linguaggio di genere di più recente adozione. Con il *Vademecum*, ci si propone di promuovere un utilizzo della lingua più consapevole e inclusivo, scevro di stereotipi e di pregiudizi, alla luce della consapevolezza che il linguaggio costituisce esso stesso veicolo di discriminazione e di forme di violenza verbale.

Le azioni ora ricordate sono solo alcune delle numerose iniziative poste in essere negli ultimi anni dall'Ateneo. A queste, si affiancano le attività didattiche, di ricerca e di terza missione realizzate allo scopo di promuovere l'inclusione e la parità di genere sia all'interno sia all'esterno dell'ambiente universitario.

In un contesto così vivace e attento, si inserisce il Gender Equality Plan.

Il Gender Equality Plan

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea e uno dei *Sustainable Development Goals* contenuti nell'Agenda delle Nazioni Unite che, oltre a promuovere lo sviluppo economico, contribuisce al benessere generale e alla creazione di una Europa più inclusiva e più equa.

Nonostante i numerosi progressi e gli interventi normativi, le differenze di genere – seppure diverse nel quadro delle specificità dei singoli ordinamenti giuridici – persistono in gran parte degli Stati Membri. In particolare, l'Italia occupa una posizione piuttosto arretrata. Come evidenziato dall'Indice sull'uguaglianza di genere (*Gender Equality Index – GEI*) dell'*European Institute for Gender Equality*, con 63,8 punti percentuali, l'Italia risulta quattordicesima nella scala dei 27 Paesi dell'Unione. Sebbene il valore dell'indice sia aumentato di 0,3 punti rispetto al 2018, rimane tuttavia al di sotto del valore medio dell'Unione Europea (pari a 68) di 4,2 punti percentuali.

Per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, il nuovo programma quadro Horizon Europe ha introdotto nuove disposizioni tra le quali rientra – per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore - l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP). Questa particolare misura rientra nelle *policy* della Commissione Europea (CE) definite nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025" allo scopo di ridurre la disuguaglianza di genere che permane nei paesi europei attraverso mirati interventi di *policies*.

Il *Gender Equality Plan* costituisce oggi il principale strumento promosso dalla Commissione Europea per influenzare il cambiamento istituzionale mediante l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della *governance*, dell'allocatione di finanziamenti per la ricerca, della *leadership* e dei programmi di *decision-making* e di ricerca.

In qualità di strumento strategico e operativo finalizzato a implementare il *gender mainstreaming*, il *Gender Equality Plan* dell'Università degli Studi di Milano si integra con il Bilancio di Genere di Ateneo e il Piano di Azioni Positive.

Per l'avvio del processo di programmazione, redazione e attuazione del GEP è stato costituito un Gruppo di Lavoro composto da persone con competenze specifiche sulle tematiche di genere, che hanno lavorato in sinergia con la *governance* e con le altre strutture dell'Ateneo. L'attivazione di un processo partecipativo per la stesura e attuazione del GEP ha consentito di superare ostacoli e resistenze in tutte le fasi del processo.

Il documento recepisce le linee guida della Commissione Europea, le indicazioni dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) volte a identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e a promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca, nonché il "Vademecum

per l'elaborazione del GEP" redatto dal Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021).



Il documento è costituito da schede sintetiche degli obiettivi relativi alle 6 "Key Area" individuate, per ciascuno dei quali sono descritte le azioni, il target diretto e indiretto, i responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane e finanziarie dedicate, l'output, l'outcome, le scadenze temporali e gli indicatori di valutazione. Inoltre, per ciascuna azione è stata riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il GEP è stato condiviso con il CUG nelle fasi di analisi e definizione di obiettivi e azioni comuni.


AREA 1

L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA


1.1. Promuovere nel linguaggio amministrativo l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva

Azione	Formazione dedicata al personale TAB
Target diretto	PTAB
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti; Direttore Generale; CUG
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale (Settore Benessere e Sviluppo Professionale - Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale)
Risorse umane	Personale dell'Ufficio Formazione continua; Personale docente coinvolto nelle attività di formazione e aggiornamento professionale
Risorse finanziarie	5.000
Output	Realizzazione ed erogazione del corso al personale TAB
Outcome	Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua
Timing	2022
Indicatori di valutazione	Erogazione corso entro il 2022
	5.1. 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


1.2. Promuovere la conciliazione vita-lavoro attraverso l'erogazione di servizi di welfare a supporto delle spese per l'educazione dei figli e la cura dei familiari non autosufficienti

Azione	Miglioramento dell'offerta di welfare per il personale TAB; personale docente e ricercatore; personale non strutturato
Target diretto	PTAB; personale docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e
Target indiretto	Nucleo familiare del personale coinvolto
Responsabili istituzionali	Rettore; Direttore Generale; CUG
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale (Settore Benessere e Sviluppo Professionale - Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità)
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità
Risorse finanziarie	Utilizzo dei fondi dedicati: 2 milioni e 300mila euro
Output	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento delle modalità di erogazione quale esito della revisione annuale delle procedure di richiesta - Monitoraggio - Pubblicazione sul portale di Ateneo di un report annuale
Outcome	Rafforzamento delle misure di welfare e conciliazione vita-lavoro
Timing	2024
Indicatori di valutazione	Monitoraggio annuale
	<p>5.4. Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali</p> <p>5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>


1.3. Promuovere la conciliazione vita-lavoro attraverso l'offerta di agevolazioni e convenzioni per la fruizione di servizi sul territorio

Azione	Studio e proposta di convenzioni per l'offerta di condizioni agevolate per la frequenza di corsi e centri estivi per i figli e le figlie del personale universitario
Target diretto	PTAB, docenti e ricercatori, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e
Target indiretto	Nucleo familiare del personale coinvolto
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale (Settore Benessere e Sviluppo Professionale - Ufficio Convenzioni Personale)
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Convenzioni Personale
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio e progressivo ampliamento delle convenzioni - Pubblicazione di un resoconto annuale
Outcome	Rafforzamento delle misure di welfare e conciliazione vita-lavoro, anche attraverso la valorizzazione di iniziative "a costo zero" come le convenzioni per la fruizione dei servizi sul territorio
Timing	2024
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento del 50% delle convenzioni nel triennio 2022-2024 - Monitoraggio annuale entro il 31 dicembre di ogni anno
	<p>5.4. Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali</p> <p>5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>

1.4. Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo attraverso lo studio e l'implementazione di strumenti di flessibilità spazio-temporale del lavoro

Azione	Implementazione "a regime" del lavoro agile in Ateneo
Target diretto	PTAB
Target indiretto	Nucleo familiare del personale coinvolto
Responsabili istituzionali	Direttore Generale
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale (Settore Benessere e Sviluppo Professionale - Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità)
Risorse umane	Personale afferente all'Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	<ul style="list-style-type: none"> - Implementazione a regime del progetto di lavoro agile ordinario in Ateneo, senza percentuali massime di fruizione, attraverso la raccolta dei Piani Individuali nel 2022 - Monitoraggio: raccolta e analisi dei dati di utilizzo e del contenuto dei PILA presentati nel 2021, ai fini del continuo miglioramento dell'iniziativa
Outcome	Promozione della conciliazione vita-lavoro in maniera trasversale attraverso l'offerta di strumenti organizzativi di flessibilità spazio-temporale
Timing	2024
Indicatori di valutazione	Redazione e approvazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) entro il 31 gennaio di ciascun anno
	<p>5.4. Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali</p> <p>5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>

1.5. Promuovere le pari opportunità nella cultura organizzativa, nei processi e nelle pratiche istituzionali

Azione	Raccolta e analisi - anche a livello dipartimentale - di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere per la redazione annuale del Bilancio di Genere
Target diretto	Attori chiave e decisori politici
Target indiretto	Personale docente/ricercatore e personale TAB; Studenti/esse
Responsabili istituzionali	Prorettori/trici; Direttore Generale; CUG; Direttori/trici di struttura; Direttori/trici di dipartimento
Responsabili operativi	Direzione ICT (Ufficio Analisi dei dati); Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere; <i>Gender Equality Advisor</i>
Risorse umane	Personale dell'Ateneo
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Analisi dati disaggregati
Outcome	Politiche strategiche di genere orientate all'equità e al benessere delle persone
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	Bilancio di Genere
	<p>5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>5.b. Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna</p>

AREA 2

L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

2.1 Migliorare i processi decisionali interni all'Ateneo ai fini di una maggiore equità di genere (maggiore presenza femminile nelle posizioni apicali)

Azione	Verifica ed eventuale introduzione di norme antidiscriminatorie nella regolamentazione dell'Ateneo a livello centrale e decentrato
Target diretto	Personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e bibliotecario
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti; Direttore Generale
Responsabili operativi	Direzione Legale e Procedure Concorsuali Personale Dipendente; Direzione Affari Istituzionali
Risorse umane	Personale delle Direzioni
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Report contenente composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> - Miglioramento dei processi decisionali interni all'Ateneo per una maggiore equità di genere - Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nei processi decisionali
Timeline	Entro il 2022
Indicatori di valutazione	Report analitico entro dicembre 2022
	5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	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

2.2 Valorizzare e rendere visibili all'interno e all'esterno dell'Ateneo le iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere in ogni ambito

Azione	Identificare modalità per rendere visibili all'interno e all'esterno dell'Ateneo le iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere (azioni, servizi, etc)
Target diretto	Personale docente/ricercatore; personale TAB, dottorandi/e; specializzandi/e; assegnisti/e; studenti/esse
Target indiretto	Media; Società
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettori/trici; Direttore Generale
Responsabili operativi	Comunicazione Istituzionale (Ufficio Comunicazione Interna, Pianificazione Editoriale e Social Media; Ufficio Comunicazione Web e Grafica; Ufficio Stampa)
Risorse umane	Personale della Comunicazione Istituzionale
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale della Comunicazione Istituzionale
Output	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione di progetti specifici sulla base di iniziative specifiche (azioni, servizi ecc.) - Attivazione dei canali social, magazine e stampa nella promozione delle singole iniziative che saranno assunte nell'arco temporale previsto
Outcome	Promozione di UniMi come ateneo inclusivo
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - N. post - N. news delle note stampa per ciascuna delle campagne di comunicazione implementate
	5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica
	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


2.3 Assicurare la sostenibilità delle azioni previste dal GEP inserendo le azioni relative all'uguaglianza di genere nei documenti strategici dell'ateneo


Azione	Integrare le attività previste dal GEP con le azioni del Piano Azioni Positive (PAP) di Ateneo
Target diretto	Personale accademico
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettori/trici; Direttore Generale; CUG
Responsabili operativi	CUG; <i>Gender Equality Advisor</i>
Risorse umane	CUG; <i>Gender Equality Advisor</i>
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Armonizzazione dei documenti programmatici sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	Implementazione del PAP integrato con attività GEP
	<p>5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>
	<p>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</p> <p>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</p>

AREA 3


L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

3.1 Migliorare i processi decisionali interni all'Ateneo ai fini di una maggiore eguaglianza di genere nella leadership e nelle posizioni apicali

Azione	Corsi di <i>empowerment</i> per la valorizzazione del potenziale e dei talenti, nonché delle capacità di <i>leadership</i> e negoziazione
Target diretto	Docenti e ricercatrici
Target indiretto	Comunità accademica; società
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti; prorettrice delegata a Terza missione, attività culturali e impatto sociale
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale; CTU - Centro per l'Innovazione Didattica e le Tecnologie Multimediali; <i>Gender Equality Advisor</i> ; docenti esperti/e
Risorse umane	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Risorse finanziarie	20.000
Output	Corsi
Outcome	Maggiore inclusione delle donne nei processi decisionali (<i>policy inclusive</i>)
Timeline	2023
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Qualità della progettazione del corso: questionario di valutazione delle partecipanti - Almeno il 20% delle docenti con ruoli istituzionali
	<p>5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>

Azione	Raccolta e monitoraggio dati disaggregati per genere del personale UniMi
Target diretto	Personale docente e ricercatore; PTAB; decisori politici
Target indiretto	Comunità accademica; Società
Responsabili istituzionali	Rettore; Direttore Generale; Prorettori/trici
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale (Settore Gestione e Politiche per il Personale – Ufficio Gestione Dati del personale); Direzione ICT (Ufficio Analisi dei Dati); <i>Gender Equality Advisor</i>
Risorse umane	Ufficio Gestione Dati del personale; <i>Gender Equality Advisor</i> ; Gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Bilancio di Genere
Outcome	Accrescere la consapevolezza della composizione e distribuzione di genere nelle carriere del personale
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	Bilancio di Genere
	<p>5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>5.5. Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>



3.2. Contribuire alla riduzione dei pregiudizi e stereotipi di genere

Azione	Realizzazione “Percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento” (PTCO) dedicato alle Scuole sui temi del <i>gender gap</i> , per attuare azioni di concreta sensibilizzazione per gli Istituti Superiori volte a contrastare gli stereotipi di genere
Target diretto	Studenti/esse degli Istituti Superiori e loro insegnanti
Responsabili istituzionali	Prorettori/trici; Direttore Generale; Direttrice del COSP
Responsabili operativi	COSP
Risorse umane	Personale COSP (attività organizzativa); personale a contratto (realizzazione del progetto); studenti/esse 320h (supporto alla componente studentesca coinvolta)
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento (PTCO)
Outcome	Consapevolezza critica
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno 1 PCTO per ciascun anno - Soddisfazione utenza coinvolta nelle attività implementate
	4. Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze


AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA


4.1. RIC - Rimuovere gli ostacoli legati alle maternità di giovani ricercatrici per favorire la prosecuzione della loro carriera scientifica e limitare la perdita di talenti

Azione	Definizione di una <i>policy</i> di Ateneo per favorire il rientro delle giovani ricercatrici dalla maternità e progettazione azione pilota
Target diretto	Assegniste di ricerca e titolari di contratti RTDA in scadenza
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice Delegata al coordinamento e alla promozione della Ricerca
Responsabili operativi	Direzione Servizi per la Ricerca
Risorse umane	Personale delle Direzioni coinvolte
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	<i>Policy</i> di Ateneo
Outcome	Incentivare la progressione di carriera di giovani ricercatrici al rientro dalla maternità
Timeline	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Policy</i>: Approvazione degli OO.GG. e pubblicazione entro dicembre 2022 - Azione pilota: dal 2023
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Policy</i> di Ateneo - Progettazione azione pilota
	<p>5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>5.c. Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli</p>
	<p>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</p>

4.2. RIC - Promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le aree della ricerca



Azione	Avviare un'indagine sui progetti di ricerca finanziati dal punto di vista del genere del <i>Principal Investigator</i>
Target diretto	Personale docente e ricercatore; dottorandi/e; specializzandi/e; assegnisti/e
Target indiretto	Comunità accademica; Società
Responsabili istituzionali	Prorettori/trici
Responsabili operativi	Direzione Servizi per la Ricerca; Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale; Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze; Dipartimenti
Risorse umane	Personale delle strutture coinvolte
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Report
Outcome	Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i>
Timeline	2023-2024
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Report entro 2023 - Report entro 2024
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

4.3. RIC - Promuovere l'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca

Azione	Progettare iniziative formative e di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale docente e ricercatore (<i>gender dimention</i>)
Target diretto	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Comunità accademica; Società
Responsabili istituzionali	Prorettrice delegata alla Didattica, Prorettrice alla Ricerca e Innovazione, Direzione formazione
Responsabili operativi	Direzione Servizi per la Ricerca; Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale; Direzione terza missione; Esperti esterni
Risorse umane	Esperti esterni
Risorse finanziarie	20.000
Output	Attività formative
Outcome	Consapevolezza critica della dimensione di genere nel processo di ricerca
Timeline	2023
Indicatori di valutazione	N. partecipanti per area disciplinare
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze


4.4. DID - Promuovere e integrare i temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici

Azione	Istituzione di un insegnamento a carattere inter-multi disciplinare accessibile a tutti i corsi di studio sulle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze (3 CFU)
Target diretto	Studenti e studentesse
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice delegata alla Didattica; Prorettrice delegata alla Legalità, trasparenza e parità dei diritti
Responsabili operativi	Direzione Didattica e Formazione (Settore Progettazione, Regolamentazione e Accreditamento Offerta Formativa)
Risorse umane	Personale della Direzione Didattica e Formazione; personale SEFA; Segretari/e didattici; personale Direzione Segreterie Studenti e Diritto allo Studio; personale Comunicazione Istituzionale; personale CTU
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Insegnamento
Outcome	Approccio <i>gender-sensitive</i> alla didattica
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	Attivazione dell'insegnamento e pubblicazione su portale d'Ateneo nella pagina dedicata
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
	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

Azione	Ideazione di un Master interuniversitario di II livello su “Parità di genere e inclusione sociale”, organizzato trasversalmente nelle e dalle Università partner del Centro Interuniversitario “Culture di Genere”
Target diretto	Studenti e studentesse
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice delegata alla Didattica; Prorettrice delegata alla Legalità, trasparenza e parità dei diritti
Responsabili operativi	Direzione Didattica e Formazione (Settore Formazione di Terzo Livello e Relazioni Internazionali)
Risorse umane	Personale coinvolto nella progettazione
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Master interuniversitario di II livello
Outcome	Approccio <i>gender-sensitive</i> alla didattica
Timeline	2023-2024
Indicatori di valutazione	Attivazione del Master
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
	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

4.5. DID - Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

Azione	Inserire nei corsi di formazione rivolti ai docenti un modulo relativo alla dimensione di genere nelle attività didattiche
Target diretto	Personale docente e ricercatore
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettrice delegata alla Didattica
Responsabili operativi	Gruppo di lavoro <i>Faculty development</i>
Risorse umane	Gruppo di lavoro <i>Faculty development</i> ; CTU
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione, pianificazione delle attività formative - Messa a sistema delle attività formative - Monitoraggio dei risultati
Outcome	Cultura organizzativa inclusiva
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	Almeno il 20% entro il 2024
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
	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

Azione	Seminari annuali nei dipartimenti sul tema della parità di genere
Target diretto	Personale strutturato, assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	
Responsabili operativi	Referenti dipartimentali per le politiche di genere
Risorse umane	Referenti politiche di genere; esperti esterni
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Seminari annuali
Outcome	Sensibilizzazione in merito ai pregiudizi e stereotipi di genere allo scopo di ridurre l'incidenza
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - Numero incontri organizzati in Ateneo - Almeno il 20% di Personale strutturato, assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

AREA 5

MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI



5.1 Promuovere il ruolo dell'“Osservatorio sulla violenza contro le donne” nel territorio per combattere la violenza e il sessismo

Azione	Avvio attività finalizzate all'ampliamento della rete di Enti e istituzioni a supporto del progetto
Target diretto	Studenti e studentesse; avvocati e avvocate; magistrati e magistrate; enti territoriali; Centri antiviolenza; donne vittime di violenza
Target indiretto	Comunità accademica; Società; Media; Tribunale di Milano; Casa di Accoglienza delle donne maltrattate
Responsabili istituzionali	Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti; Prorettrice delegata a Terza missione, attività culturali e impatto sociale
Responsabili operativi	Osservatorio sulla violenza contro le donne; Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze (Ufficio Analisi e Valutazione dell'Impatto Terza Missione; Ufficio <i>Public Engagement</i> e Relazioni Territoriali); Direzione ICT; Dipartimento di Diritto pubblico italiano e sovranazionale
Risorse umane	Collaboratori/trici dell'Osservatorio; Personale Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Incremento convenzioni con Enti e istituzioni presenti sul territorio
Outcome	Contrasto alla violenza di genere
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	Almeno n. 5 convenzioni entro il 2024
	<p>5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p> <p>5.2. 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</p>

AREA 6

RAFFORZARE IL COORDINAMENTO DELLE ATTIVITA' E DELLE COMPETENZE *GENDER RELATED*

6.1 Implementare una struttura tecnico-scientifica permanente di supporto e coordinamento alle politiche di genere di Ateneo

Azione	Costituzione struttura tecnico-amministrativa permanente di supporto e coordinamento alle politiche di genere di Ateneo
Target diretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Direttore Generale; Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti
Responsabili operativi	Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale
Risorse umane	Personale delle strutture coinvolte
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	Struttura tecnico-amministrativa permanente
Outcome	Miglioramento ed efficientamento delle attività di supporto e coordinamento delle politiche di genere di Ateneo
Timeline	Entro 2022
Indicatori di valutazione	Determina di costituzione della struttura entro 2022
 	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

6.2 Potenziare il coordinamento e il lavoro in rete dei “referenti dipartimentali per le politiche di genere”, incrementare la visibilità e valorizzare le attività svolte nei dipartimenti attraverso un processo condiviso

Azione	Rafforzare il raccordo con i dipartimenti e la partecipazione delle/dei referenti dei diversi gruppi di lavoro della Rete all’implementazione delle azioni e alla gestione dei processi
Target diretto	Dipartimenti; Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere
Target indiretto	Comunità accademica
Responsabili istituzionali	Rettore; Prorettori/trici; Direttori/trici di dipartimento
Responsabili operativi	Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere; <i>Gender Equality Advisor</i>
Risorse umane	Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere; Personale docente, ricercatore e TAB dipartimenti; Studenti/esse; <i>Gender Equality Advisor</i>
Risorse finanziarie	Impegno in mesi/persona del personale coinvolto
Output	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione ai dipartimenti e alla comunità accademica circa lo stato di avanzamento del GEP - Raccolta di dati, suggerimenti e proposte dai dipartimenti - Giornata di presentazione delle attività svolte dalla rete referenti dipartimentali per le politiche di genere
Outcome	<p>Maggiore consapevolezza dei dipartimenti dell’importanza dell’implementazione delle azioni che costituiscono il GEP</p> <p>Facilitazione dell’implementazione delle azioni a livello di dipartimento</p>
Timeline	2022-2023-2024
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - N. interventi nei Consigli di dipartimento - N. incontri della Rete referenti - N. 1 evento annuale di disseminazione
	5.1. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze