



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2023/2025

SOMMARIO

CONTESTO NORMATIVO	3
CONTESTO DI ATENEO	5
Documenti di riferimento	5
Analisi di contesto e Aree di criticità	6
AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE	12
AMBITO 1 – CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/ATTIVITÀ LAVORATIVA E PROMOZIONE DEL BENESSERE	13
AMBITO 2 – DIMENSIONE DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	14
AMBITO 3 – CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	15
AMBITO 4 – CONTRASTO ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE	16

CONTESTO NORMATIVO

Il presente Piano di Azioni Positive (PAP) costituisce una revisione ed un aggiornamento del precedente PAP relativo al triennio 2022-2024, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, che ne prevede anche il collegamento con il Ciclo della performance delle Università. Il PAP è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246*) che prevede che gli enti pubblici predispongano piani di azioni positive di durata triennale, finalizzati a garantire la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. La strategia sottesa alle azioni positive è quindi volta a rimuovere quei fattori che determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nella messa in atto di strategie che pongano rimedio a queste condizioni sfavorevoli, compensando situazioni di svantaggio e consentendo un accesso concreto alle pari opportunità.

La Direttiva del 4 marzo 2011, avente ad oggetto *Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, in particolare, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati 'la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne'.

Le azioni positive sono da considerare misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

I piani di azioni positive hanno quindi lo scopo di:

- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
- assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- incentivare una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

Le azioni positive in materia di formazione, conciliazione/condivisione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria.

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Questa normativa richiama chiaramente i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede che il sistema di valutazione della performance organizzativa tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare una condizione di pari opportunità e di benessere per tutti i propri dipendenti.

Il legame virtuoso tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della PA, è inoltre sottolineato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007, nella quale si afferma che "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa [...] rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

Nell'ambito di questo contesto normativo, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università di Milano-Bicocca, istituito con Decreto Rettorale n. 15151/14 del 29/04/2014, predispone il presente PAP al fine di svolgere il suo ruolo di promotore e attuatore dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze all'interno dell'Ateneo, e in virtù di quanto previsto dal proprio Regolamento di funzionamento, approvato con Decreto Rettorale n. 3548/16 del 29/01/2016.

CONTESTO DI ATENEO

Documenti di riferimento

La predisposizione del presente PAP poggia principalmente su due importanti documenti strategici finalizzati a orientare le politiche di genere dell'Università di Milano-Bicocca: il Bilancio di Genere, redatto per il 2018 e 2021, e il Gender Equality Plan, da realizzarsi nel triennio 2022-2024.

Il **Bilancio di Genere** (BG) costituisce un rilevante strumento di analisi di contesto, relativo in particolare alla distribuzione di genere nelle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché nei suoi Organi di governo. Le osservazioni riportate dal documento poggiano sull'analisi dei dati relativi al personale accademico (docenti e ricercatori/trici), al personale tecnico-amministrativo, e alla componente studentesca, dei corsi di laurea e dei corsi di dottorato. L'esame dei dati disaggregati fornisce le informazioni necessarie per elaborare un quadro descrittivo della distribuzione di genere, individuando alcuni trend interessanti, e allo stesso tempo per direzionare l'individuazione di azioni correttive volte alla riduzione del divario di genere.

Il **Gender Equality Plan** (GEP) rientra tra le disposizioni che il nuovo programma quadro *Horizon Europe* ha introdotto quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma. Il documento ha la finalità di contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne, universalmente presenti nei paesi dell'Unione, e rafforzare quindi l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Questa misura rientra nelle *politiche* della Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, definite nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025".

Il GEP dell'Università di Milano-Bicocca recepisce inoltre le indicazioni dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) volte a "identificare e implementare strategie innovative volte a favorire il cambiamento culturale e a promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca", ed è stato elaborato sulla base delle Linee Guida fornite dalla CRUI. Nel contesto di Ateneo, il GEP definisce le strategie e le azioni per l'uguaglianza di genere, attraverso una specifica articolazione temporale; viene inserito nella programmazione di Ateneo, sincronizzato con il PAP e redatto in riferimento al Bilancio di Genere. In linea con quanto previsto dal GEP, è stato istituito con Decreto Rettorale n. 0167758 del 05/12/2022 l'**Osservatorio per le Pari Opportunità** dell'Università di Milano-Bicocca allo scopo di monitorare e svolgere le attività legate alle Politiche di genere e Pari opportunità e di perseguire le finalità dettagliate nel GEP.

In un'ottica di integrazione e ottimizzazione delle azioni strategiche il PAP fa riferimento anche al **Piano integrato della Performance** di Ateneo 2022-2024. Tale piano, elaborato ai sensi del D.lgs. 150/2009 (art. 10) e successive modificazioni, è il documento programmatico di prospettiva triennale che individua gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione dei risultati della Performance Organizzativa e della Performance individuale, con riferimento alle funzioni gestionali e alle attività di servizio dell'amministrazione. Il piano sviluppa la pianificazione delle attività tecniche e amministrative relativamente a performance, anticorruzione e trasparenza, e fa riferimento alle strategie in materia di didattica, ricerca, terza missione e trasferimento tecnologico, alle politiche di assicurazione della qualità e alla programmazione economico-finanziaria.

Il PAP recepisce infine le linee programmatiche del **Piano Strategico di Ateneo 2020-2022** che, nel quadro dei principi sanciti dallo Statuto, delinea la visione strategica e le linee programmatiche dell'Ateneo per il triennio di riferimento. Il piano individua i principali obiettivi e le azioni che prospetticamente avranno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre valore pubblico. Il piano rappresenta inoltre il riferimento per la programmazione triennale dei Dipartimenti e indica le modalità di interazione e di sinergia tra le diverse progettualità interne all'Ateneo e in collaborazione con realtà esterne.

Analisi di contesto e Aree di criticità

Il presente PAP redatto per il triennio 2023-2025 illustra le azioni finalizzate a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza.

Il Piano si sviluppa a partire dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, con particolare attenzione a quanto rilevato dal BG, cui segue l'individuazione di specifiche aree di intervento e di azioni da adottare per risolvere le problematiche riscontrate.

L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste da questo PAP, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

La lettura dei dati all'interno dello specifico quadro normativo, economico, socioculturale e istituzionale che caratterizza l'Università di Milano-Bicocca ha permesso di identificare i principali ambiti di criticità, da monitorare nel tempo e su cui agire intervenendo con azioni positive, mirate alla rimozione di ostacoli e risoluzione di problematiche. Nonostante

l'Università di Milano-Bicocca, soprattutto in merito alla presenza femminile nelle maggiori cariche ricoperte da donne si distingue come esempio positivo rispetto alla media nazionale, i dati mettono in luce due tendenze che coesistono e persistono nel tempo, trasversali agli ambiti disciplinari e alle posizioni gerarchiche. Da un lato, un'esigua presenza femminile in aree disciplinari considerate "tradizionalmente maschili" note con l'acronimo STEM - *Science, Technology, Engineering and Mathematics*; dall'altro, una più bassa presenza di donne, trasversale a tutte le discipline, nelle ultime fasi della carriera accademica.

In relazione alla c.d. **segregazione orizzontale**, i dati del BG (si vedano le figure sottostanti estratte dal bilancio) testimoniano un contesto di segregazione formativa orizzontale, che emerge da una marcata suddivisione di genere per ambiti disciplinari. All'interno del corpo studentesco le studentesse optano più frequentemente per ambiti legati all'educazione e alla cura, scegliendo aree disciplinari come Psicologia, Scienze Sociali e della Formazione e alcune aree di Medicina. La presenza femminile risulta particolarmente bassa (27%), al contrario, nelle aree STEM, soprattutto nell'area ICT (Information and Communication Technology), nella quale le donne rappresentano solo il 10% del totale delle immatricolazioni nei corsi di laurea triennali e il 14% in quelli magistrali.

Fig.1 Iscritti/e per area di studio e genere - Laurea triennale (valori %, Fonte MIUR)

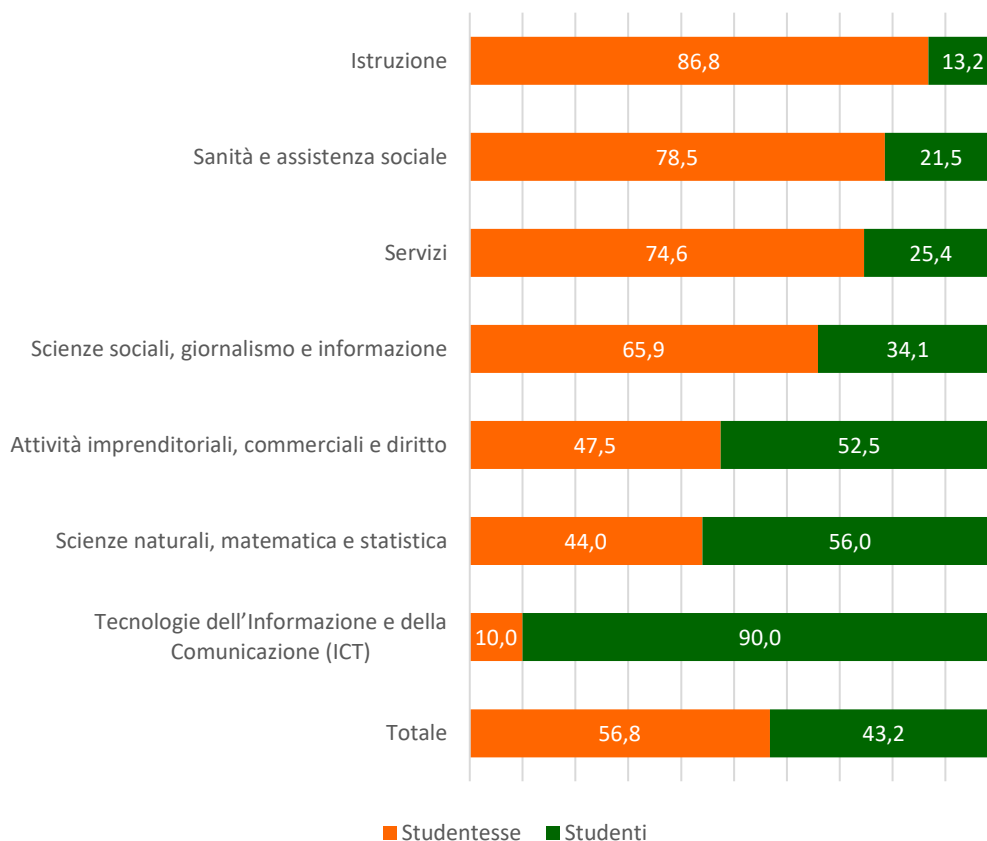


Fig. 2 Iscritti/e per area di studio e genere - Laurea magistrale (valori %, Fonte MIUR)

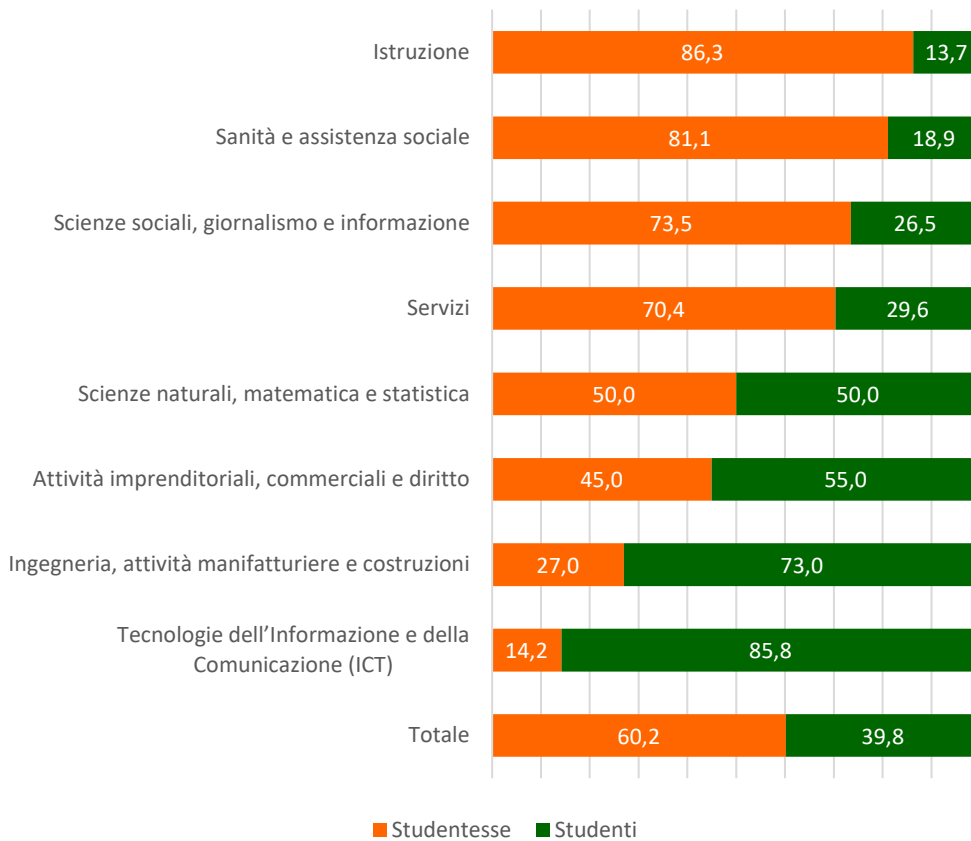
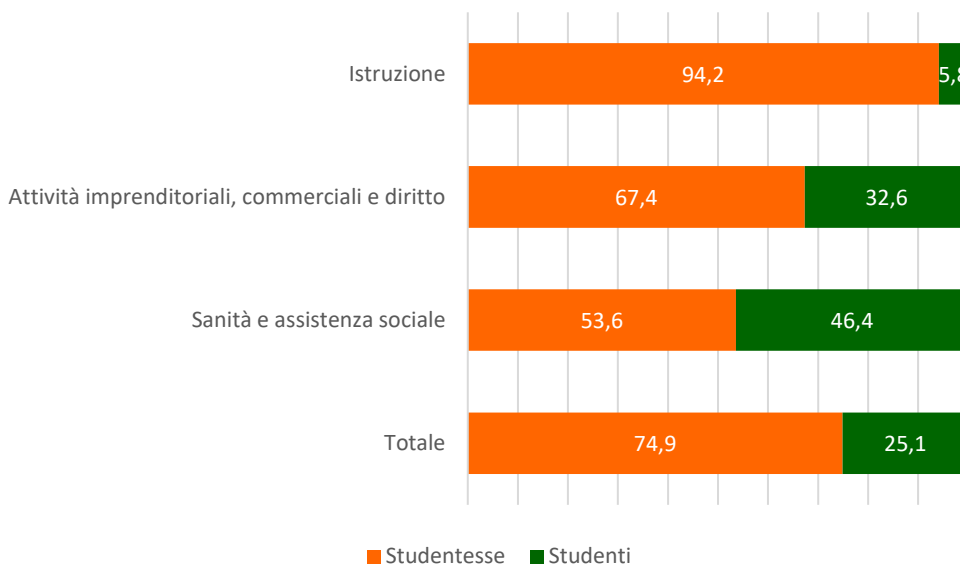
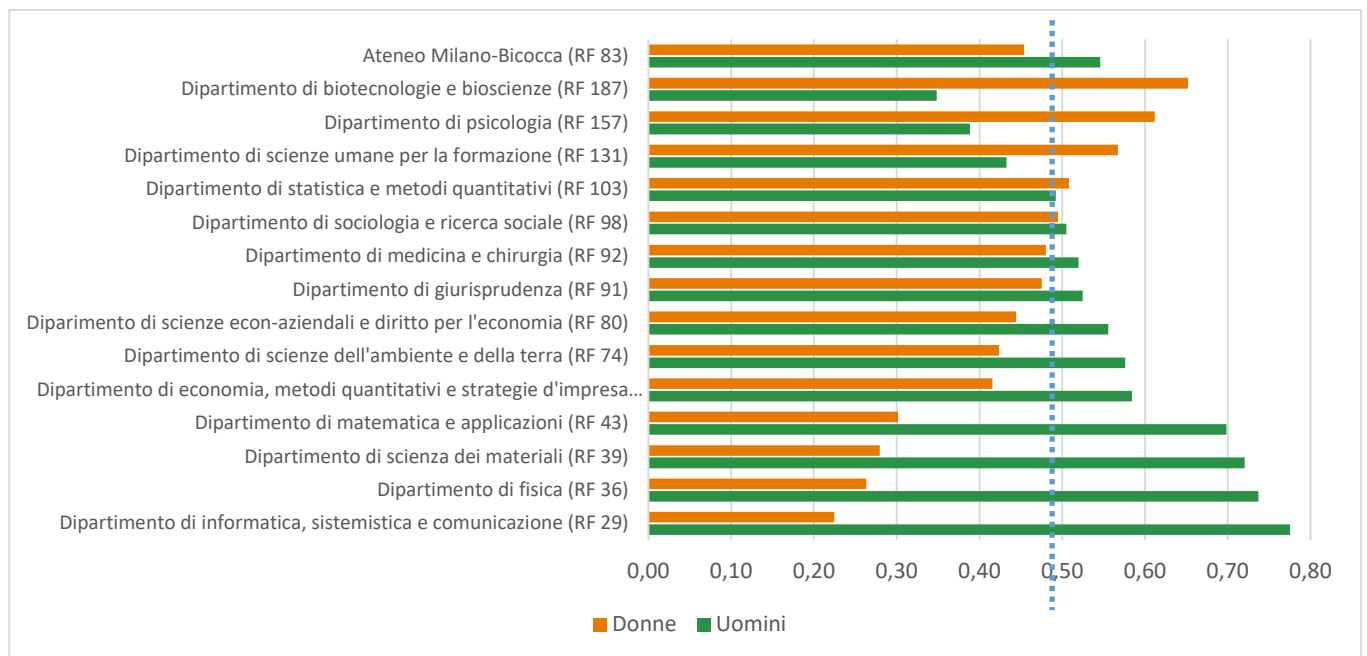


Fig.3 Iscritti/e per area di studio e genere - Laurea magistrale a ciclo unico (valori %, fonte MIUR)



Anche i dati relativi al corpo docente denotano una segregazione orizzontale (si veda la figura sottostante estratta dal BG). L'analisi condotta sui diversi Dipartimenti mostra, a livello di Ateneo, un complessivo squilibrio, dovuto anche al divario esistente nei quattro Dipartimenti STEM (Matematica, Fisica, Scienza dei Materiali e Informatica) nei quali le donne non superano il 30% del corpo docente. Le donne superano il 50% solo nei Dipartimenti di Statistica, Scienze umane, Psicologia e Biologia – che comprendono il 29% dei docenti dell'Ateneo – mentre la loro presenza rimane al di sotto di tale soglia negli altri 10 Dipartimenti.

Fig.4 Distribuzione percentuale del personale docente di Bicocca per genere e Dipartimento di appartenenza (dati di Ateneo 2019)

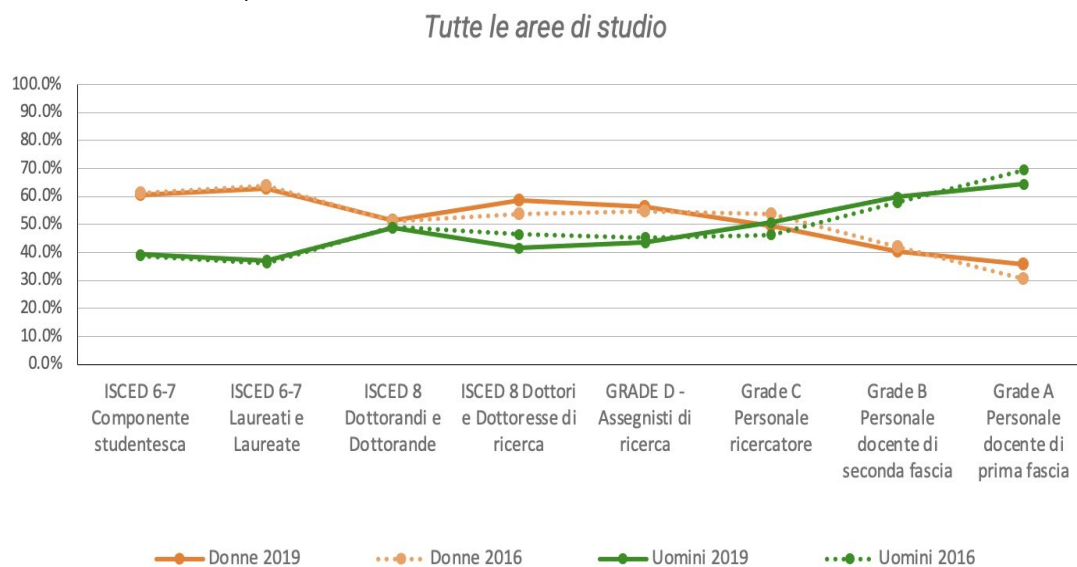


Il personale tecnico e amministrativo vede le donne concentrate nei servizi agli studenti e amministrativi (per oltre due terzi); gli ambiti tecnico-informatici sono ad appannaggio degli uomini, seppure con concentrazioni meno significative.

In relazione alla c.d. **segregazione verticale** i dati a disposizione mostrano una forbice che differenzia gli uomini dalle donne ai livelli superiori della scala delle opportunità di carriera. Confrontando le traiettorie maschili e femminili, il "diagramma a forbice" (si veda la figura sottostante estratta dal BG) continua a rispecchiare la dinamica di segregazione verticale in cui maggiore è la posizione professionale ricoperta, minore è la presenza delle donne,

documentando il noto effetto *glass ceiling*¹ che si affianca alle difficoltà non solo a fine carriera ma anche *in itinere*, nell'avanzamento di carriera con disparità lungo l'intero percorso di "promozione".

Fig.5 Composizione percentuale per genere in una tipica carriera accademica di UNIMIB di studentesse/studenti e personale docente - per tutte le aree CUN e per le aree STEM, e confronto con il dato 2016 (dati MIUR 2016, 2019)



La condizione di segregazione è più evidente nell'area STEM: le donne partono in minoranza come studentesse (37,7%), raggiungono il 41,4% nella popolazione delle/dei laureati, sono pari al 36,1% delle/dei dottori di ricerca, salgono al 50% nelle/gli assegnisti di ricerca, e di nuovo si riducono via via sempre più, durante il percorso della carriera accademica, così da rappresentare il 42,9% nel personale ricercatore, il 34,5% nella seconda fascia e infine il 29,4% nella prima fascia.

Un aspetto interessante osservato in relazione al personale tecnico-amministrativo è il ricorso al part time, significativamente maggiore tra le donne: gli uomini in questo regime sono solo il 5% del totale, vi ricorrono invece quasi un quarto delle donne. Ciò testimonia, da un lato, le persistenti difficoltà di **conciliazione lavoro-vita privata** e, dall'altro lato, la marcata divisione di ruoli nella sfera della cura.

¹ Il concetto di *glass ceiling*, o "soffitto di cristallo" indica, simbolicamente, il limite oltre il quale una lavoratrice non può spingere la propria carriera a causa di barriere sociali, culturali e psicologiche.

Dati degni di riflessione provengono anche dalle analisi relative ai finanziamenti per **progetti di ricerca**. Nei progetti regionali il 73% dei PI è uomo; nei progetti nazionali pubblici e privati le donne PI arrivano al 40%. Il vantaggio maschile è evidente anche nei progetti europei: nessuna donna in Ateneo ha vinto un ERC (European Research Council Funded Project) nel triennio 2018-2020 e i finanziamenti H2020 sono stati erogati a uomini PI nel 63% dei casi. Questi dati riflettono le significative asimmetrie di genere favorevoli agli uomini nel settore PE (Physical Sciences and Engineering), cui sono stati erogati molti dei finanziamenti citati. Anche il settore LS (Life Sciences) è sbilanciato a favore degli uomini ma in misura più contenuta, mentre il settore SH (Social Sciences and Humanities) risulta più favorevole alle donne.

I dati relativi al **benessere lavorativo** sono stati raccolti grazie a varie indagini² svolte in Ateneo, tra cui l'indagine relativa alla "*Rilevazione del rischio stress lavoro correlato in Ateneo 2020*" avviata nel marzo 2020. Complessivamente, i dati mostrano interessanti differenze fra uomini e donne, con una media più bassa di salute generale e con maggiori rischi per il benessere lavorativo nelle lavoratrici rispetto ai lavoratori. All'interno del personale tecnico-amministrativo e docente, le donne mostrano medie più alte sia di isolamento professionale sia manifestazioni di *workaholism*.

Rispetto alle **molestie di genere**, è stata realizzata nel corso del 2021 un'indagine sulle molestie di strada dalla quale è emerso il costante verificarsi di alcuni fenomeni di molestie sessuali nel campus dell'Ateneo e nelle aree circostanti, nonché sui mezzi pubblici utilizzati per raggiungere l'università. Ne deriva l'importanza di promuovere azioni in collaborazione con le istituzioni locali e in ottemperanza alle linee guida contenute nel Piano Strategico Nazionale sulla Violenza Maschile contro le Donne 2021-2023, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità.

² Rapporto sul benessere organizzativo del Personale tecnico-amministrativo Anno 2020 – Nucleo di Valutazione UNIMIB, https://www.unimib.it/sites/default/files/Allegati/Rapporto_Benessere_Organizzativo_2020.pdf; Relazione del CUG sulla situazione del personale al 31/12/2020 - Direttiva 2/2019, https://www.unimib.it/sites/default/files/Relazione_Direttiva_2021.pdf; Rilevazione del rischio stress lavoro correlato in Ateneo 2020 – Report sulle differenze di genere.

AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE

Alla luce della criticità evidenziate e in linea con le finalità riportate nei documenti strategici di Ateneo, il presente PAP è orientato a perseguire le seguenti finalità:

- favorire il benessere organizzativo (integrità fisica e morale dei/delle dipendenti e della componente studentesca), mediante interventi volti a favorire la conciliazione e la crescita personale;
- promuovere le pari opportunità, attraverso la promozione di pratiche formative e organizzative volte a sostenere la valorizzazione delle potenzialità individuali e delle diversità;
- garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta, attraverso lo sviluppo di una cultura organizzativa e la creazione di un ambiente fisico e sociale orientati a valorizzare la pluralità e l'inclusività.

Accanto alla prosecuzione di azioni e progettualità avviate con successo nel triennio precedente, il presente PAP prevede nuove azioni positive, in linea con quanto contenuto nel GEP, che ne dettaglia la scansione temporale e gli outcome attesi (non ulteriormente riportati nel presente piano).

Inoltre, in sinergia con i CUG di Enti presenti sul territorio e con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, il Comitato raccoglie esperienze e buone prassi, iniziative a livello locale e nazionale, da condividere e diffondere in Ateneo, ove ritenute di interesse e in linea con i documenti strategici di Ateneo.

In coerenza con le finalità sopra esposte, il presente PAP identifica i seguenti ambiti di intervento:

Ambito 1 - Conciliazione vita privata/attività lavorativa e promozione del benessere

Ambito 2 - Dimensione di genere e pari opportunità nella didattica e nella ricerca

Ambito 3 - Cultura dell'organizzazione, comunicazione e sensibilizzazione

Ambito 4 - Contrasto alle molestie e ad ogni forma di discriminazione

Per ciascun ambito di intervento sono di seguito indicate le azioni previste.

AMBITO 1
CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/ATTIVITÀ LAVORATIVA E
PROMOZIONE DEL BENESSERE

Azione 1.1 Conoscere i bisogni per favorire un ambiente che consenta l'armonizzazione dei tempi personali e la conciliazione tra vita personale e lavoro

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Analisi dei bisogni per le diverse componenti dell'ateneo (docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrazioni, componente studentesca, con particolare attenzione agli studenti lavoratori)
- Creazione di indicatori ad hoc per la costruzione di una banca dati interna per il monitoraggio periodico dei bisogni

Azione 1.2 Promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità di cura tra i generi

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Organizzazione di incontri/seminari sulla genitorialità, rivolta particolarmente ma non esclusivamente agli uomini
- Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione interna all'Ateneo per promuovere un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti padri

Azione 1.3 Promuovere in Ateneo politiche *care-friendly*

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Individuazione di uno spazio per la cura dei neonati (locali attrezzati con fasciatoi e destinati all'allattamento)
- Spazio virtuale per lo scambio di prestazioni e offerta/riciesta di aiuto reciproco, destinato a genitori che lavorano e studiano in Ateneo

AMBITO 2
DIMENSIONE DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

Azione 2.1 Monitorare le scelte formative e promuovere percorsi di formazione

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Monitoraggio delle scelte e dei percorsi formativi per le diverse aree disciplinari dell'Ateneo con particolare attenzione alla distribuzione di genere
- Attivazione di percorsi formativi trasversali destinati a tutte le componenti dell'Ateneo sui temi delle pari opportunità e degli stereotipi di genere

Azione 2.2 Promuovere, incoraggiare e sostenere la partecipazione femminile nelle attività di ricerca

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Somministrazione di una survey volta ad identificare problematiche relative alla partecipazione ai bandi di ricerca, soprattutto tra il personale femminile
- Incoraggiare attraverso attività di mentoring mirato la partecipazione ai bandi per progetti di ricerca in aree caratterizzate da bassa femminilizzazione

Azione 2.2 Individuazione di bandi di interesse

Il Comitato svolgerà azioni di monitoraggio e segnalazione dei bandi attivi, in ambito nazionale ed europeo, sugli argomenti di propria competenza, in collaborazione con partner istituzionali (altri Atenei e/o Enti pubblici) e soggetti del privato

AMBITO 3

CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Azione 3.1 Promuovere una cultura organizzativa *gender sensitive* attraverso attività *gender oriented* nell'orientamento alla scelta del percorso di studio e nelle politiche di Job placement di Ateneo

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Organizzazione di percorsi di orientamento *gender oriented*
- Rafforzare iniziative di orientamento/divulgazione finalizzate a contrastare atteggiamenti stereotipizzanti nella scelta dei percorsi di studio

Azione 3.2 Promuovere l'inclusività attraverso un progetto sperimentale sull'uso di un linguaggio inclusivo nell'Amministrazione Pubblica

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Costituzione di un gruppo "Linguaggio di genere" per raccolta, analisi e monitoraggio della documentazione dell'Ateneo
- Redazione e pubblicazione di linee guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere
- Promozione di corsi di formazione sull'uso del linguaggio di genere nelle attività e comunicazioni dell'Ateneo

Azione 3.3 Promuovere la comunicazione di genere all'interno dell'Ateneo e sensibilizzare la società civile

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Potenziamento dell'area web/social del CUG
- Organizzazione di eventi, anche aperti al territorio, in particolare in occasione dell'8 marzo (Giornata internazionale della donna), del 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia) e del 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne)

L'Amministrazione concede al personale tecnico-amministrativo un monte ore annuo di 8 ore da utilizzare per partecipare alle iniziative del CUG

AMBITO 4

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

Azione 4.1 Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Elaborazione di un regolamento relativo alle carriere alias
- Istituzione di una sezione all'interno del sito web di Ateneo finalizzata ad un'efficace informazione sulle carriere alias

Azione 4.2 Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Predisposizione di materiale informativo differenziato per utenti (es. starter kit per matricole)
- Istituzione di una sezione all'interno del sito web di Ateneo finalizzata ad un'efficace informazione sul ruolo della Consigliera di Fiducia
- Monitoraggio dell'attività della Consigliera di Fiducia

Azione 4.3 Realizzare attività di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

L'azione prevede un'articolazione nelle seguenti sotto-azioni:

- Istituzione di uno sportello di Ateneo contro la violenza di genere (incluse le molestie omofobiche e transfobiche) per: monitoraggio episodi di violenza, punto di ascolto, prima accoglienza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica
- Realizzazione di momenti di formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere, mobbing, molestie sessuali e tutela antidiscriminatoria