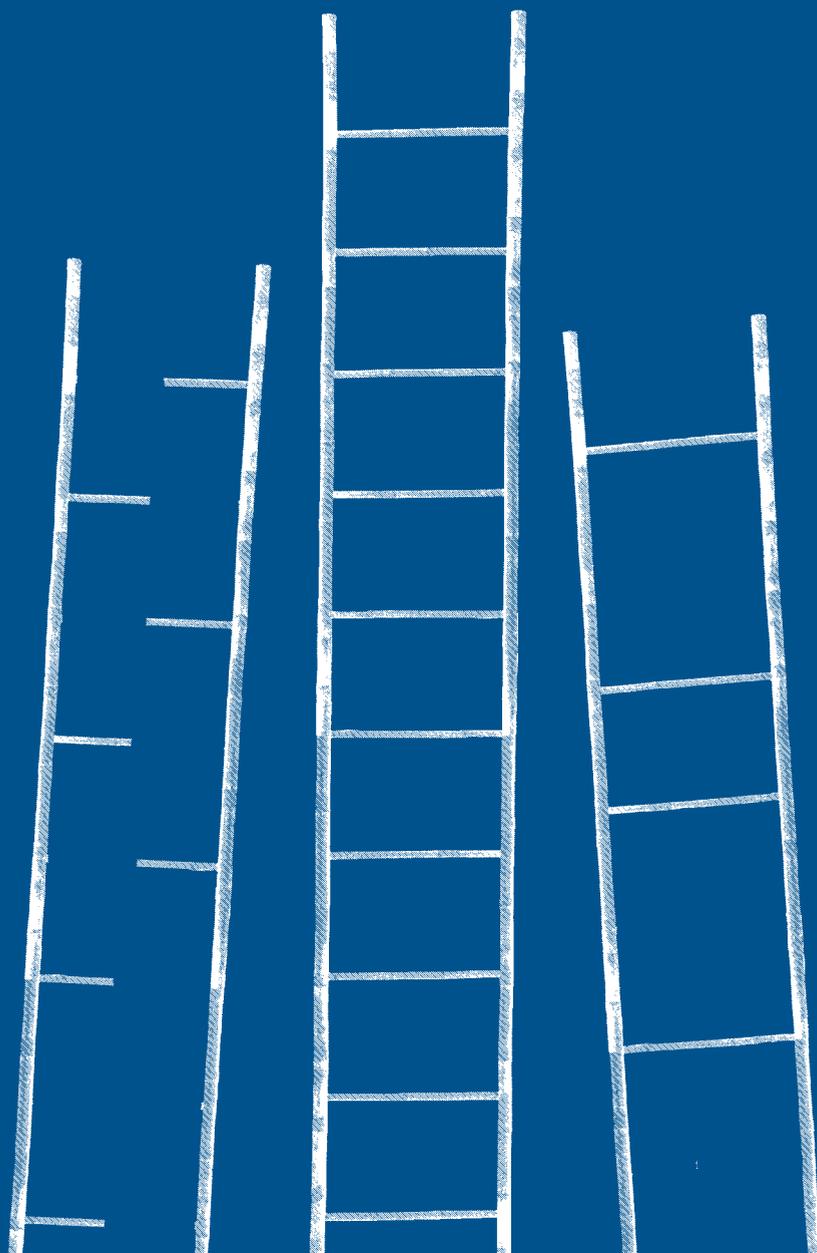


Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari



UNICApress/ateneo



Il modo in cui la conoscenza scientifica viene generata, applicata e diffusa non è disgiunto dal sistema strutturale globale, che riproduce disuguaglianze di genere all'interno delle organizzazioni legate alla ricerca e al suo finanziamento, in cui emergono rilevanti asimmetrie di ruolo tra uomini e donne. I Piani di uguaglianza di genere si inseriscono in questa ottica come strumenti chiave per generare cambiamenti strutturali nelle organizzazioni formative e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne. Attraverso l'adozione del Piano, l'Università degli Studi di Cagliari si propone quale agente strategico di promozione del principio fondativo europeo della parità di genere, nella sua duplice veste di luogo di socializzazione al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità della cittadinanza sostanziale, e di organizzazione lavorativa caratterizzata da diversità varie che possono tradursi in rischio di disuguaglianze nella distribuzione delle posizioni e nella progressione lungo i percorsi professionali.

UNICApres/ateneo

Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari

Manuela Aru, Silvia Balia, Barbara Barbieri, Cristina Cabras,
Giorgia Cadeddu, Paola Carboni, Ester Cois, Silvia De Simone,
Paola Fadda, Alessandro Lovari, Francesco Mola, Luigi Raffo,
Simona Scalas, Erika Sois, Giovanni Sulis



Cagliari

UNICApres

2020

Prima edizione

Immagine di copertina, impaginazione e grafica di Giorgia Cadeddu

© UNICApres, 2020

Licenza CC-BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari è stato sviluppato nell'ambito del progetto SUPERA – Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia.



Il progetto SUPERA – Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia è stato finanziato nell'ambito del Programma quadro per la ricerca e l'innovazione dell'Unione Europea Horizon 2020 con il Grant agreement n. 787829.

Cagliari, UNICApres, 2020 (<http://unicapres.unica.it>);

ISBN 978-88-3312-02-01 (versione cartacea)

978-88-3312-02-18 (versione online)

DOI <https://doi.org/10.13125/unicapres.978-88-3312-021-8>

Indice

- 7 **Introduzione**
- 13 **AREA I**
Reclutamento, mantenimento,
progressione di carriera,
politiche di conciliazione famiglia-lavoro
- 29 **AREA II**
Leadership e processi decisionali
- 39 **AREA III**
Dimensione di genere nella ricerca
e nella didattica
- 45 **AREA IV**
Pregiudizi e stereotipi di genere,
sessismo e molestie sessuali

Introduzione

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP, *Gender Equality Plan*) di UNICA ha origine grazie al progetto Horizon 2020 SUPERA - *Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia* (<https://www.superaproject.eu/>) iniziato nel 2018 e il cui termine è previsto nel 2022. Il progetto SUPERA ha costituito per UNICA un'opportunità preziosa per rafforzare, tramite l'interazione con altre esperienze europee, un percorso già in atto di riflessione e investimento operativo a partire da alcune premesse: la consapevolezza che il modo in cui la conoscenza scientifica viene generata, applicata e diffusa non è disgiunto dal sistema strutturale globale, che riproduce disuguaglianze di genere all'interno di organizzazioni legate alla ricerca e al suo finanziamento, in cui emergono rilevanti asimmetrie di ruolo tra uomini e donne; l'assunto per cui un'attività di ricerca non libera da stereotipi di genere può alimentare discriminazioni e limitare le pari opportunità all'interno delle organizzazioni stesse; la peculiarità del settore della ricerca e dell'istruzione universitaria e postuniversitaria, la cui missione formativa rende necessaria l'adozione di azioni specifiche volte a contrastare e superare i persistenti divari di genere. Questi presupposti corrispondono agli obiettivi propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon 2020:

1. Promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca al fine di colmare le lacune nella partecipazione femminile;

2. Garantire gli equilibri di genere nei processi decisionali interni alle organizzazioni formative d'eccellenza;

3. Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione, al fine di migliorare la qualità scientifica e la diffusione delle conoscenze e delle tecnologie prodotte nel più ampio contesto sociale.

Il GEP - Piano di uguaglianza di genere è uno strumento chiave per generare cambiamenti strutturali nelle organizzazioni formative d'eccellenza e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne, in linea con la recente dichiarazione della Direzione *Research and Innovation* della Commissione europea che ha previsto, nella cornice del prossimo programma *Horizon Europe*, la necessità di dotarsene per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca. Dal 2014, sono 25 i progetti come SUPERA che hanno accompagnato consorzi di Università ed enti di ricerca europei nello sviluppo di piani per la parità di genere nell'ambito di Horizon 2020. Il GEP di UNICA è coerente con la direzione tracciata a livello nazionale dalla L. 183/2010, che stabilisce la creazione dei CUG (Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità), la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto delle discriminazioni in tutte le pubbliche amministrazioni, e dal D.L. 198/2006, che istituisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, al fine della predisposizione da parte delle amministrazioni pubbliche di un piano di azioni positive triennale. È inoltre coerente con le politiche *gender-sensitive* portate avanti dall'Ateneo, già a partire dal 2015. Il Documento Strategico di Programmazione Integrata e il Piano delle Azioni Positive dell'Ateneo individuano, infatti, la promozione delle pari opportunità di genere e la promozione del benessere organizzativo come obiettivi strategici, ai quali vengono ricondotte diverse azioni e indicatori che vengono costantemente presidiati e monitorati. Attraverso l'adozione del GEP e grazie al ruolo sinergico e di supporto svolto dalla Governance di Ateneo e dal CUG di Ateneo, l'Università degli Studi di Cagliari si propone, dunque, quale agente strategico di promozione del principio fondativo europeo della parità di genere, nella sua duplice veste di luogo di socializzazione al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità della cittadinanza sostanziale, e di organizzazione lavorativa caratterizzata da diversità varie che possono

tradursi in rischio di disuguaglianze nella distribuzione delle posizioni e nella progressione lungo i percorsi professionali. Le azioni descritte in questo documento in parte sviluppano azioni già intraprese dall'Ateneo, in parte nascono nell'ambito del progetto europeo SUPERA e all'interno dello stesso progetto saranno in un primo momento sperimentate; esse saranno successivamente istituzionalizzate e incluse nel funzionamento ordinario dell'Ateneo anche attraverso l'allineamento del DSPI (Documento Strategico di Programmazione Integrata) e del PAP (Piano per le Azioni Positive) del prossimo triennio. A tal fine, sono stati individuati specifici responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta. L'insieme delle attività contenute nel GEP afferisce a quattro aree chiave:

I. Reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, politiche di conciliazione famiglia-lavoro (segregazione orizzontale e verticale);

II. Leadership e processi decisionali (responsabilità, trasparenza, inclusione);

III. Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;

IV. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali.

Articolate in sottoazioni specifiche, nel loro complesso le azioni individuate all'interno di ogni area chiave mirano a: indicare procedure adeguate per rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere; definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della didattica e dei percorsi formativi e professionali in Ateneo; stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, staff tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti e studentesse); monitorare i progressi delle relative azioni di *policy* tramite indicatori efficaci. Per ciascuna sottoazione proposta, sono definiti sia il target direttamente coinvolto che l'insieme di soggetti responsabili dell'effettiva operatività delle misure enunciate, ciascuna delle quali prevede specifici esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome* (effetti delle politiche portate avanti), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo.

Si fa presente che tra i soggetti responsabili indicati solo talvolta compaiono Rettore, Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, ma il loro coinvolgimento è da considerarsi globale e riguarda l'intero documento.

-  Regolamenti e processi di valutazione: procedure e politiche
-  Formazione e guida
-  Comunicazione e informazione

Ringraziamo l'Hub SUPERA per il contributo alla definizione delle azioni contenute nel Piano:

Alessandra Carucci, Dip. Ingegneria civile, ambientale e Architettura.

Fabrizio Cherchi, Dir. personale, organizzazione, performance.

Antioco Floris, Dip. Lettere, Lingue e Beni culturali.

Anna Maria Fadda, Dip. Scienze della vita e dell'ambiente.

Caterina Giannattasio, Dip. Ingegneria civile, ambientale e Architettura.

Michele Mascia, Dip. Ingegneria meccanica, chimica e dei materiali.

Gaetano Melis, Dir. per la ricerca e il territorio.

Stefano Montaldo, Dip. Matematica e Informatica.

Valentina Onnis, Dip. Scienze della vita e dell'ambiente.

Alessandra Orrù, Ufficio di gabinetto.

Mariano Porcu, Dip. Scienze politiche e sociali.

Marina Quartu, Dip. Scienze biomediche.

Ringraziamo inoltre:

Stefano Asili, per lo sviluppo dell'immagine coordinata del progetto.

Clementina Casula, per il suo contributo al progetto SUPERA.

Sergio Nuvoli, per il contributo alla visibilità del progetto sui media.

Alessandra Orrù, per la revisione del documento, le preziose informazioni e i suggerimenti.

Gli Organi di Ateneo: il Magnifico Rettore, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione.

I partner del progetto SUPERA e, in particolare, Maxime Forest (Sciences Po, Parigi), per il prezioso contributo allo sviluppo del GEP.

AREA I

**Reclutamento, mantenimento,
progressione di carriera, politiche di
conciliazione famiglia-lavoro**

Obiettivo

Promozione della missione di UNICA come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere

1 Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, DIRSID, Direzione personale, organizzazione, performance – <i>Focal point</i> | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Banca dati 2. Reportistica annuale | | | | | | | | | | |
| Outcome | Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere e al benessere delle persone | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 8 9 22 | | | | | | | | | | |

Obiettivo

Miglioramento delle pari opportunità nella progressione di carriera

2 Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia 2. Definizione delle procedure di attuazione 3. Implementazione | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario che rientra a lavoro dopo un congedo | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario tutto, loro famiglie | | | | | | | | | | |
| Responsabili | CUG, Direzione per la didattica e l'orientamento, Direzione personale, organizzazione, performance | | | | | | | | | | |
| Output | Regolamento di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Outcome | Mantenimento di standard di produttività; numero delle lavoratrici e dei lavoratori che usufruiscono della misura | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 7 8 9 11 12 | | | | | | | | | | |

3 Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

| Sottoazioni | Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Ricercatori/trici e docenti con carichi familiari | | | | | | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo e loro famiglie | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsabili | Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali | | | | | | | | | | | | | | | |
| Output | Convenzioni | | | | | | | | | | | | | | | |
| Outcome | Partecipazione costante ad attività scientifiche e a progetti di ricerca che richiedono mobilità | | | | | | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 10 11 12 | | | | | | | | | | | | | | | |

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

| Sottoazioni | 1. Adozione linee guida 2. Diffusione linee guida | | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|------|------|---|---|---|---|---|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG | | | | | | | | | | |
| Output | 1. Linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi 2. Report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi | | | | | | | | | | |
| Outcome | Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |  |  |  |  |  |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
|  |  |  |  |  | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 10 11 12 | | | | | | | | | | |

Obiettivo

Sostenere politiche per chi ha responsabilità familiari

5 Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Estensione servizio "Spazio baby – Ludoteca" 2. Monitoraggio/riadattamento servizio "Spazio baby – Ludoteca" 3. Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti/esse con responsabilità familiari; <i>visiting researcher</i> e relatori/trici ospiti con responsabilità familiari | | | | | | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Loro famiglie e colleghi/e | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsabili | CUG, Direzione investimenti, manutenzione immobili e impianti, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali | | | | | | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Estensione/riorganizzazione servizio 2. Convenzioni 3. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso | | | | | | | | | | | | | | | |
| Outcome | Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro | | | | | | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 | | | | | | | | | | | | | | | |

6 Linee guida per una calendarizzazione degli impegni istituzionali e didattici compatibile con le esigenze di conciliazione (orari scolastici dei figli, etc.)

| | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|
| Sottoazioni | Stesura Linee guida per un'organizzazione <i>family friendly</i> finalizzate all'equilibrio famiglia-lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali, amministrative | | | | |
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico amministrativo e bibliotecario con responsabilità familiari | | | | |
| Target indiretto | Loro famiglie, colleghi/e e società | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, Direzione della didattica, Presidenti dei Consigli di Facoltà | | | | |
| Output | Linee guida | | | | |
| Outcome | Rafforzamento di misure di <i>welfare</i> /benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro | | | | |
| Timing | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| |  |  |   |   |   |
| KPI SUPERA | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | | | 11 | 15 | 16 |

Obiettivo

Sviluppare in tutta la comunità di UNICA conoscenze e competenze su GE per favorire comportamenti virtuosi nell'attività quotidiana

7 Mentoring individuale rivolto al personale femminile

| Sottoazioni | <p>1. Progettazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso percorsi di <i>mentoring</i> (individuazione di pari all'interno delle strutture)</p> <p>2. Workshop focalizzati sulle <i>soft skill</i> considerando i vari target diretti; pianificazione annuale di attività finalizzate al confronto con figure femminili più senior e <i>role model</i>; progettazione e pianificazione di attività di formazione sulla <i>gender equality</i> nell'Accademia</p> | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Docenti, studenti/esse post lauream, personale amministrativo | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Rettore, docenti, personale tecnico e bibliotecario, reti studentesche, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, Prorettori, Direttore generale, Dirigenti | | | | | | | | | | |
| Output | Attivazione di percorsi di <i>mentoring</i> | | | | | | | | | | |
| Outcome | Supporto alle carriere femminili | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 9 10 11 15 16 | | | | | | | | | | |

8 Centro interdipartimentale di ricerca sulle tematiche di genere

| Sottoazioni | 1. Indagine sull'interesse tra docenti a costituire un Centro di ricerca interdipartimentale (eventualmente interateneo) sulle tematiche di genere 2. Attivazione delle procedure per la costituzione del Centro | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Docenti, Dipartimenti | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Società, sistema universitario italiano | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG | | | | | | | | | | |
| Output | Attivazione Centro interdipartimentale | | | | | | | | | | |
| Outcome | Diffusione delle conoscenze e implementazione interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 9 10 11 12 15 16 | | | | | | | | | | |

9 **Formazione Studenti/esse - Modulo formativo (con riconoscimento CFU) per tutti/e gli/le studenti/esse**

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Pianificazione attività di tirocinio (associazioni anti-violenza) 5. Monitoraggio sui risultati 6. Integrazione di CFU dedicati nei piani di studio degli/le studenti/esse | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, Direzione per la didattica e l'orientamento, Direzione per i servizi agli studenti e servizi generali, Consiglio degli studenti | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività | | | | | | | | | | |
| Outcome | Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 9 10 11 12 15 16 | | | | | | | | | | |

10 Formazione Dottorandi/e - Corso annuale obbligatorio per dottorandi/e

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sull'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Monitoraggio sui risultati | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Dottorandi/e, specializzandi/e e possibilmente assegnisti/e, borsisti/e in base alla durata e su base volontaria | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, Consulta coordinatori di dottorato, Direzione per la didattica e l'orientamento - Dottorati, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione, Presidente della Facoltà di Medicina | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività | | | | | | | | | | |
| Outcome | Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 9 10 11 12 15 16 | | | | | | | | | | |

11 Formazione Docenti - Moduli formativi sulla *gender equality*

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: <i>Work-life balance</i>; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e <i>policy</i> 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative 4. Monitoraggio sui risultati | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti (in particolare neo-assunti/e) | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività | | | | | | | | | | |
| Outcome | Cultura organizzativa inclusiva | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 15 | | | | | | | | | | |

12 **Formazione Personale tecnico-amministrativo-bibliotecario – Moduli formativi sulla *gender equality* da ripetere annualmente**

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: <i>Work-life balance</i>; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e <i>policy</i> 2. Materiale didattico 3. Messa a sistema delle attività formative | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, Direzione personale, organizzazione, performance - Settore formazione | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Attività formative erogate 2. Report sulla partecipazione 3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività | | | | | | | | | | |
| Outcome | Cultura organizzativa inclusiva | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 15 16 | | | | | | | | | | |

13 Workshop internazionale biennale sulle tematiche di genere

| Sottoazioni | 1. Progettazione e organizzazione di workshop con una parte scientifica e una divulgativa 2. Monitoraggio sui risultati | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità scientifica nazionale/internazionale, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, Ufficio Stampa e comunicazione, Direzione personale, organizzazione, performance, Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia, Dipartimento di Scienze politiche e sociali | | | | | | | | | | |
| Output | 1. Workshop 2. Report sui risultati | | | | | | | | | | |
| Outcome | <i>Networking</i> su scala nazionale ed internazionale | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 9 10 11 12 15 16 18 19 20 | | | | | | | | | | |

AREA II

Leadership e processi decisionali

Obiettivo

Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (*Accountability*)

1 Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI) e nel Piano delle Azioni Positive (PAP)

| Sottoazioni | 1. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI) 2. Integrazione periodica rispetto alle azioni del Piano delle Azioni Positive (PAP) | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | CUG, SUPERA | | | | | | | | | | |
| Output | Armonizzazione periodica dei documenti programmatici sulle tematiche di genere | | | | | | | | | | |
| Outcome | Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 7 8 10 15 16 | | | | | | | | | | |

2 Istituzione della delega per la Parità di genere

| | | | | | |
|-------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | |
| Target indiretto | Media, società, posizioni equivalenti in altre istituzioni | | | | |
| Responsabili | Rettore, organi di governo | | | | |
| Output | Provvedimento di delega | | | | |
| Outcome | Integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma | | | | |
| Timing | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| KPI SUPERA | 7 | 8 | 10 | 15 | 16 |

3 **Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti**

| | | | | | |
|-------------------------|--|---|---|---|---|
| Sottoazioni | 1. Revisione della disciplina sulla composizione delle commissioni di concorso per il personale TAB 2. Monitoraggio dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici | | | | |
| Target diretto | Candidati/e alle selezioni | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo | | | | |
| Responsabili | Senato Accademico e CdA, Direzione personale, organizzazione, performance | | | | |
| Output | 1. Regolamento 2. Report di monitoraggio | | | | |
| Outcome | Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera | | | | |
| Timing | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| |  |  |  |  |  |
| KPI SUPERA | 7 | 8 | 10 | 15 | 16 17 |

Obiettivo

Miglioramento dei processi decisionali interni ad UNICA volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Inclusività)

4 Training per il personale in posizione di leadership

| | |
|-------------------------|--|
| Sottoazioni | Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare <i>empowerment</i> e inclusività nei processi decisionali |
| Target diretto | Personale in posizione apicale |
| Target indiretto | Docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario |
| Responsabili | Rettore, Delegato/a, SUPERA |
| Output | Percorsi formativi e workshop |
| Outcome | Incremento componente femminile in posizione di leadership; <i>policy inclusive</i> |
| Timing | <p>2020 2021 2022 2023 2024</p> |
| KPI SUPERA | 7 8 10 15 16 |

5 Valutazione di modifiche di Statuto per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi previsti nello statuto di UNICA

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Destinatari/e processi decisionali | | | | | | | | | |
| Responsabili | Rettore, Direzione affari generali, Staff Rettore | | | | | | | | | |
| Output | Regolamento | | | | | | | | | |
| Outcome | Equità di genere nella composizione di organi e organismi | | | | | | | | | |
| Timing | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| KPI SUPERA | 7 | 8 | 10 | 15 | 16 | | | | | |

Obiettivo

Miglioramento dei processi decisionali interni a UNICA volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Trasparenza)

6 Campagna di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca

| Sottoazioni | 1. Produzione e diffusione materiale informativo 2. Organizzazione di workshop/seminari con <i>role model</i> nei vari ambiti disciplinari | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|------|------|---|---|---|---|--|
| Target diretto | Ricercatori/trici, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, media, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, tutti i Dipartimenti | | | | | | | | | | |
| Output | 1. Materiale informativo 2. Workshop | | | | | | | | | | |
| Outcome | Promozione della missione di UNICA, in relazione al tema di genere, come ambiente formativo e di lavoro equo ed inclusivo | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |  |  |  |  |  |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
|  |  |  |  |  | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 15 17 21 | | | | | | | | | | |

7 Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) di UNICA che promuovono l'uguaglianza di genere

| | |
|-------------------------|---|
| Sottoazioni | 1. Progettazione e realizzazione di una sezione ad hoc sul sito istituzionale dedicata alla parità di genere 2. Preparazione e distribuzione di brochure informative |
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse |
| Target indiretto | Media, società |
| Responsabili | SUPERA |
| Output | 1. Pagine web dedicate al tema dell'inclusione e alla GE 2. Brochure informative |
| Outcome | Promozione della visibilità di UNICA come organizzazione inclusiva |
| Timing | <p>2020 2021 2022 2023 2024</p> |
| KPI SUPERA | 15 16 |

AREA III

Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Obiettivo

Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca

1 Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca, a partire dal bagaglio di conoscenze sviluppato nell'ambito di precedenti progetti europei

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione e organizzazione di workshop a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere 2. Progettazione e organizzazione di attività di training 3. Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training 4. Definizione di un format per l'inserimento di un approccio di genere nella ricerca | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Studenti/esse, istituzioni di <i>policy</i> , amministrative, agenzie locali e media che utilizzano le ricerche a scopo consultivo e divulgativo, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, Direzione per la ricerca e il territorio, tutti i Dipartimenti | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Workshop e training 2. Materiale informativo 3. Format 4. Report | | | | | | | | | | |
| Outcome | Cultura scientifica <i>gender-sensitive</i> | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 10 11 18 19 20 22 | | | | | | | | | | |

2 Premi annuali per promuovere l'integrazione di una dimensione di genere nella ricerca

| | |
|-------------------------|---|
| Sottoazioni | Publicazione bando per erogazione premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo (per dottorandi/e, specializzandi/e e Facoltà) |
| Target diretto | Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e |
| Target indiretto | Media, società |
| Responsabili | Rettore, Coordinatore/trice consulta dottorati, Presidente della Facoltà di Medicina, Direzione per la didattica e l'orientamento, Facoltà, Staff Rettore |
| Output | 1. Pubblicazione graduatoria di attribuzione dei premi 2. Cerimonia per la consegna dei premi |
| Outcome | Incremento progetti di ricerca e tesi relative alla GE |
| Timing | |
| KPI SUPERA | 18 19 20 |

Obiettivo

Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

3 Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica

| Sottoazioni | 1. Training e attività di <i>co-design</i> proposte a docenti su base volontaria per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica 2. Inserimento campo "genere" all'interno del format di compilazione dei syllabus | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, DIRSID, Direzione per la didattica e l'orientamento, Presidenti/esse di facoltà | | | | | | | | | | |
| Output | Incremento della presenza di una dimensione di genere nei syllabus | | | | | | | | | | |
| Outcome | Approccio formativo <i>gender-sensitive</i> | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 7 8 9 10 11 12 15 16 | | | | | | | | | | |

AREA IV

Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

Obiettivo

Migliorare le regole di assunzione e di carriera per garantire uguaglianza di genere

1 Definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione di forme di valutazione alla cieca in passaggi della procedura di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente 2. Linee guida per le commissioni sull'uso di tecniche specifiche per riconoscimento/controllo di pregiudizi e stereotipi. <i>Statement</i> specifico sull'importanza per UNICA di una equa valutazione | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Candidati/e per la posizione di docente, ricercatore/trice, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, assegnista, borsista | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Valutatori/trici | | | | | | | | | | |
| Responsabili | Direzione personale, organizzazione, performance, Direzione generale | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione di processi 2. Linee guida | | | | | | | | | | |
| Outcome | Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 10 18 19 20 | | | | | | | | | | |

2 Protocollo di intesa UNICA – RAS per l'integrazione della parità di genere nei programmi di finanziamento alla ricerca

| Sottoazioni | 1. Definizione protocollo 2. Attività di comunicazione | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e | | | | | | | | | | |
| Responsabili | Rettore, Senato Accademico e CdA, Direzione per la ricerca e il territorio | | | | | | | | | | |
| Output | Protocollo di intesa | | | | | | | | | | |
| Outcome | Incremento componente femminile in posizione di P.I. in progetti di ricerca finanziati | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 8 9 19 20 | | | | | | | | | | |

Obiettivo

Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere

3 Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti superiori 2. Presentazioni con testimonial 3. Costruzione di accordi con la RAS per l'organizzazione dell'evento <i>Summer School</i> o <i>Open week</i> lauree STEM | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Studenti/esse degli Istituti superiori | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Insegnanti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli Istituti superiori, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | SUPERA, CUG, Direzione per la didattica e l'orientamento, Ufficio scolastico regionale | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progetti tra UNICA – Dipartimenti e Istituti superiori 2. <i>Summer school</i> o <i>Open week</i> lauree STEM 3. Materiale informativo | | | | | | | | | | |
| Outcome | Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 6 | | | | | | | | | | |

Obiettivo

Aumentare la consapevolezza sulle problematiche GE all'interno della comunità di UNICA e al suo esterno, contribuendo anche alla decostruzione di stereotipi di genere

4 Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato

| | |
|-------------------------|--|
| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione in cui si bilancino genere maschile e femminile nei diversi settori di ricerca 2. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione per rendere visibili ricercatori e ricercatrici che operano in ambiti anti-stereotipici in occasione delle giornate di orientamento in Ateneo e nelle Scuole secondarie superiori 3. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione a sostegno delle azioni del GEP 4. Adesione alle linee guida SUPERA sulla comunicazione <i>gender-sensitive</i> di Ateneo per tutte le campagne istituzionali |
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse |
| Target indiretto | Media e società |
| Responsabili | SUPERA, CUG, Ufficio Stampa e comunicazione, Staff Rettore |
| Output | Campagne realizzate |
| Outcome | Promozione della visibilità di UNICA come organizzazione inclusiva |
| Timing | |
| KPI SUPERA | 8 9 12 17 21 |

5 Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere

| Sottoazioni | 1. Adeguamento regolamenti e relativa modulistica a partire dall'inclusione del genere femminile oltre al maschile 2. Promozione dell'uso del linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|------|------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Target diretto | Personale docente con ruoli gestionali, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Comunità di Ateneo | | | | | | | | | | |
| Responsabili | Direzione generale e Direzioni dell'Ateneo | | | | | | | | | | |
| Output | 1. Linee guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere 2. Modulistica inclusiva della dimensione di genere: regolamenti adeguati alle linee guida | | | | | | | | | | |
| Outcome | Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 21 | | | | | | | | | | |

6 Valutazione di opportunità dell'adozione delle linee guida SUPERA sulla comunicazione

| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi e valutazione delle linee guida SUPERA sulla comunicazione <i>gender-sensitive</i> 2. Traduzione e adattamento delle linee guida SUPERA sulla comunicazione <i>gender-sensitive</i> 3. Condivisione linee guida a tutti i livelli UNICA 4. Progetti pilota di adozione sperimentale linee guida nei dipartimenti | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Media, società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | Delegato/a per la Parità di genere, SUPERA, CUG, Ufficio Stampa e comunicazione, un Dipartimento pilota | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Linee guida comunicazione UNICA <i>gender-sensitive</i> 2. Progetti pilota avviati | | | | | | | | | | |
| Outcome | Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 21 | | | | | | | | | | |

Obiettivo

Pubblicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere in UNICA e sulle attuali e future politiche, servizi e regole GE

7 Costruzione di un cruscotto dinamico finalizzato a dare visibilità ad alcuni indicatori relativi alla riduzione dei *gap* di genere in UNICA, in armonia con le attività sul Bilancio di Genere promosse dalla CRUI

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Scelta indicatori da inserire all'interno del cruscotto 2. Aggiornamento continuo del <i>database</i> 3. Costruzione pagina web ad hoc su sito istituzionale dedicata alla parità di genere 4. Diffusione della pagina | | | | | | | | | | |
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Media e società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | CUG, DIRSID, gruppo <i>focal point</i> | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Database</i> aggiornato 2. Pagina online costantemente aggiornata | | | | | | | | | | |
| Outcome | Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <tr> <td>2020</td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 22 | | | | | | | | | | |

Obiettivo

Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse

8 Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali

| | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------|------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sottoazioni | <ol style="list-style-type: none"> 1. Recepimento di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale 2. Costituzione gruppo di lavoro dedicato 3. Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali 4. Realizzazione campagna di sensibilizzazione 5. Monitoraggio delle segnalazioni | | | | | | | | | | |
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse | | | | | | | | | | |
| Target indiretto | Società | | | | | | | | | | |
| Responsabili | Garante per gli/le studenti/esse, Direzione Generale – Ufficio Affari legali e Ufficio Relazioni Sindacali, Rettore, Staff Rettore, Direzione del personale, SUPERA | | | | | | | | | | |
| Output | <ol style="list-style-type: none"> 1. Vademecum 2. Report/Statistiche | | | | | | | | | | |
| Outcome | Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di contrasto delle discriminazioni | | | | | | | | | | |
| Timing | <table border="1"> <tr> <td>2020</td> <td>2021</td> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input checked="" type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | | |
| KPI SUPERA | 1 21 | | | | | | | | | | |

9 Adeguamento Codice etico e di comportamento sul piano della dimensione di genere

| | | | | | |
|-------------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Target diretto | Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario | | | | |
| Target indiretto | Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, società | | | | |
| Responsabili | Commissione etica, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Rettore, Staff Rettore | | | | |
| Output | Decreto rettorale n° 274/2019 «Adozione del Codice etico e di comportamento (codice unico)» | | | | |
| Outcome | Accreditamento ruolo di UNICA come organizzazione di contrasto delle disuguaglianze di genere e di promozione del benessere organizzativo | | | | |
| Timing | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| KPI SUPERA | 1 22 | | | | |

Finito di stampare nel mese di settembre 2020

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari è stato realizzato dal gruppo di lavoro costituito nell'ambito del progetto europeo Horizon 2020 SUPERA. Il gruppo, coordinato dal prof. Luigi Raffo, Delegato in materia di progetti internazionali e docente del Dipartimento di Ingegneria elettrica ed elettronica, è costituito inoltre dalla prof.ssa Silvia Balia, dal prof. Francesco Mola (Presidente del Comitato Unico di Garanzia) e dal prof. Giovanni Sulis del Dipartimento di Scienze economiche e aziendali, dalle prof.sse Barbara Barbieri ed Ester Cois e dal prof. Alessandro Lovari del Dipartimento di Scienze politiche e sociali, dalle prof.sse Cristina Cabras e Silvia De Simone del Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, dalla prof.ssa Paola Fadda del Dipartimento di Scienze biomediche, dalle dr.sse Paola Carboni e Simona Scalas della Direzione per la Ricerca e il Territorio. Hanno infine contribuito al lavoro le borsiste di ricerca dr.sse Manuela Aru, Giorgia Cadeddu ed Erika Sois. La composizione multidisciplinare del gruppo, la provenienza da diversi dipartimenti e facoltà, i diversi background accademici e professionali hanno permesso una discussione approfondita delle possibili azioni da proporre agli organi di governo per l'approvazione del Piano. In questo percorso non è mai mancato il supporto del resto dell'Ateneo e dei suoi organi di governo.

ISBN 978-88-3312-02-01 (versione cartacea)
978-88-3312-02-18 (versione online)