PIN

POLO UNIVERSITARIO CITTÀ DI PRATO

SERVIZI DIDATTICI E SCIENTIFICI PER L'UNIVERSITÀ DI FIRENZE

GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024

GEP TEAM:

Enrico Banchelli, Direttore
Matelda Bigagli, Segreteria Didattica
Giovanna Granieri, Segreteria Didattica
Francesco Bonetti, Ufficio Personale
Luca Mattesini, Responsabile Progetti Ricerca
Federica Cambiganu, Gestione Progetti Ricerca
Alessandro De Rosa, Responsabile Formazione
Cristina Pugi, Laboratorio I Care, consulente

Approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione del 11/03/2022

INDICE

INTRODUZIONE .....p. 5

GENDER EQUALITY PLAN.....p. 7

AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa .....p. 13

Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare p. 15

Obiettivo 3: Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali .....p. 16

Obiettivo 4: Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo.....p. 17

Obiettivo 5: Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere .....p. 18

Obiettivo 6: Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna .....p. 19

AREA TEMATICA n.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Obiettivo 1: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali.....p. 23

AREA TEMATICA n.3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca .....p. 27

AREA TEMATICA n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.....p. 31

Obiettivo2: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca .....p. 33

AREA TEMATICA n.5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.....p. 37

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) del PIN, Polo Universitario città di Prato, è un documento programmatico delle azioni per l'uguaglianza di genere che verranno intraprese dalla Società nei prossimi tre anni.

La finalità di questo piano è duplice: da un lato intervenire sulle asimmetrie di genere che, nonostante l'impegno profuso, permangono ancora; dall'altro facilitare la creazione di un ambiente di lavoro, di studio e di ricerca paritario in cui tutti possano prosperare e interagire al meglio.

Il PIN si è dimostrato sempre attento alle tematiche di genere, fin dal lontano 2001 quando promosse e coordinò il progetto "Prato: il laboratorio del tempo", finanziato sul programma comunitario Equal I Fase, che ha sperimentato interventi sociali e aziendali innovativi per le pari opportunità e per la conciliazione vita-lavoro. A questo sono seguiti in questi anni moltissimi progetti di ricerca, di intervento sociale e di formazione volti a favorire la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro, la conciliazione vita-lavoro, il contrasto alle situazioni di discriminazione e la promozione delle pari opportunità.

Il PIN con il presente Gender Equality Plan (in italiano Piano per l'uguaglianza di genere) e con il Bilancio di genere, che verrà redatto già a partire da quest'anno, si dota quindi di strumenti tesi a continuare un percorso iniziato oltre vent'anni fa coinvolgendo in tali azioni direttamente il proprio personale, la propria comunità studentesca e di ricerca.

Il PIN partecipa così anche all'impegno che la Commissione Europea richiede a tutte le organizzazioni di ricerca, gli istituti di istruzione superiore e gli enti pubblici degli Stati membri di promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione. L'obiettivo della Commissione è di migliorare il sistema europeo, creare ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la dimensione di genere nei progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e l'importanza delle conoscenze, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte per la società.

La Strategia 2020-2025 della Commissione per realizzare un'Unione per l'uguaglianza in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di seguire il percorso di vita scelto, abbiano pari opportunità di prosperare e possano equamente partecipare e guidare la società europea vede nella parità di genere nella ricerca e nell'innovazione un nodo fondamentale e imprescindibile.

GENDER EQUALITY PLAN

Il GEP del PIN, di validità triennale, è un piano articolato che risponde con azioni, misurabili da indicatori qualitativi e quantitativi, ad obiettivi delle **5 aree-chiave** di intervento previste dalla Commissione Europea:

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ciascuna area sono stati quindi focalizzati degli **obiettivi** declinati in **azioni** operative.

AREA TEMATICA n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa		
OBIETTIVI		**AZIONI_PROPOSTE**
	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale (Redazione di un Bilancio di Genere).
		Azione di formazione per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere.
	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare.	Convenzioni per Servizi/Bonus baby sitting/servizi di conciliazione.
	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali.	Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly.
	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo.	Elaborazione Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.
	Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.	Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.
	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna.	Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna.

AREA TEMATICA n.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale		
		AZIONI_PROPOSTE
OBIETTIVO	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali.	Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.

AREA TEMATICA n.3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		
		AZIONI_PROPOSTE
OBIETTIVO	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca.	Raccolta dei dati disaggregati per genere dei collaboratori e collaboratrici esterni/e dei Laboratori di Ricerca del PIN.

AREA TEMATICA n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione		
		AZIONI_PROPOSTE
OBIETTIVI	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.	Raccolta dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi dell'Alta Formazione del PIN.
		Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione che contengono contenuti di genere.
	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Ricerca che contengono contenuti di genere.

AREA TEMATICA n.5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali		
		AZIONI_PROPOSTE
OBIETTIVO	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.	Azione di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non).

Ogni obiettivo è stato collegato ad uno o più *Sustainable Development Goals* dell'**Agenda 2030** dell'ONU.

Per ciascuna azione è stato identificato un **target diretto** dei principali destinatari/e-beneficiari/e della misura prevista: Personale PIN, Comunità studentesca, Comunità di Ricerca e un **target indiretto**: Minori, Famiglie, Comunità PIN, (insieme di tutte le persone che ne fanno parte: personale dipendete, collaboratori e comunità studentesca), Intera Cittadinanza.

		Target diretto			**Target indiretto**			
	AZIONI	**Personale**	**Comunità Studentesca**	**Comunità di Ricerca**	**Comunità PIN**	**Intera Cittadinanza**	**Minori**	**Famiglie**
1.1.1	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale.	**x**	**x**	**x**		x		
1.1.2	Azione di formazione per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere.	**x**			x			
1.2.1	Convenzioni per Servizi/Bonus baby sitting/servizi di conciliazione.	**x**					x	X
1.3.1	Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly.	**x**					x	X
1.4.1	Elaborazione Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.	**x**						x
1.5.1	Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.	**x**			x			
1.6.1	Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna.	**x**			x			
2.1.1	Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.		**x**			x		
3.1.1	Raccolta dei dati disaggregati per genere dei collaboratori e collaboratrici esterni/e dei Laboratori di Ricerca del PIN.			**x**		x		
4.1.1	Raccolta dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi dell'Alta Formazione del PIN		**x**			x		
4.1.2	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione che contengono contenuti di genere.		**x**			x		
4.2.1	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Ricerca che contengono contenuti di genere.			**x**		x		
5.1.1	Azione di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non).	**x**			x	x		

Sono state indicati i **responsabili operativi**, le **risorse umane** coinvolte nella realizzazione e nel monitoraggio delle varie azioni e le **risorse finanziarie** destinate.

Il il Direttore del PIN è il **responsabile istituzionale** di tutte le azioni.

Sono stati indicati gli **output**, prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura, gli **outcome**, i risultati misurabili delle politiche adottate e gli **indicatori di valutazione**.

Il **timing** indica il periodo previsto per la realizzazione dell'azione.

2022	2023	2024
Bilancio genere	Bilancio genere	Bilancio genere
Corso 4 ore sul linguaggio di genere		
	Stipula Convenzione con Cooperativa/e di servizi socio-educativi del territorio	
	Linee Guida per un calendario e un orario lavorativo family friendly	
Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative		
	Corso 4 ore su stereotipi e pregiudizi	
	Corso 4 ore su linguaggio di genere nella comunicazione	
	Linee Guida per un'equa composizione di genere (ove non altrimenti richiesto) nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione	
Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN
Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione
Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione
Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca
		Corso di 4 ore sul tema della discriminazione e della violenza di genere

Per la stesura del GEP si è fatto riferimento alle indicazioni espresse nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* (2021) elaborato dal Gruppo GEP della Commissioni Tematiche di Genere della CRUI.

AREA 1

Equilibrio
tra lavoro e vita privata
e cultura organizzativa

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.1	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.
AZIONE 1.1.1	Raccolta di dati disaggregati sul personale in formato digitale.
TARGET DIRETTO	Personale PIN, Comunità studentesca, Comunità di Ricerca.
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Ufficio Personale.
RISORSE UMANE	3 g. Ufficio Personale; 2 g. Ufficio Alta Formazione; 1,5 g. Segreteria Didattica/anno.
RISORSE FINANZIARIE	€ 11.557 (anno 2022: € 5.019; anno 2023: € 3.269; anno 2024: € 3.269).
OTUPUT	Redazione Bilancio di Genere anni 2021, 2022, 2023.
OUTCOME	Sviluppo e monitoraggio di dati gender sensitive.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Approvazione annuale del Bilancio di Genere in CdA entro il mese di giugno di ogni anno; pubblicazione on line del documento entro il mese di settembre di ogni anno.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.
TIMING	

2022	2023	2024
X	X	X

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.1	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.
AZIONE 1.1.2	Azione di formazione per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere.
TARGET DIRETTO	Personale PIN.
TARGET INDIRETTO	Comunità PIN.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Comunicazione.
RISORSE UMANE	anno 2022: 1 g. Ufficio Formazione, 1 g. Ufficio Comunicazione; anno 2023: per monitoraggio 2 g. Ufficio Comunicazione; anno 2024: per monitoraggio 2 g. Ufficio Comunicazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.945 (anno 2022: € 1.121; anno 2023: € 412; anno 2024: € 412).
OTUPUT	Realizzazione di un percorso formativo di 4 ore su un uso corretto del linguaggio rispettoso al genere.
OUTCOME	Diffusione di un corretto uso del genere nel linguaggio.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Livello di soddisfazione dei/delle participanti al corso pari ad almeno il 70%.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
	X		

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.2	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare.
AZIONE 1.2.1	Convenzioni per Servizi/Bonus baby sitting/servizi di conciliazione.
TARGET DIRETTO	Personale PIN.
TARGET INDIRETTO	Minori e famiglie.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Personale.
RISORSE UMANE	anno 2023: 1 g. Ufficio Personale; anno 2024: monitoraggio 0,5 g. Ufficio Personale.
RISORSE FINANZIARIE	€ 734 (anno 2023: € 514; anno 2024: € 220).
OTUPUT	Stipula Convenzione con Cooperativa/e di servizi socio-educativi del territorio.
OUTCOME	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Sottoscrizione Convenzione entro giugno 2023.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica.

TIMING	2022	2023	2024
		X	X

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.3	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali.
AZIONE 1.3.1	Adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly.
TARGET DIRETTO	Personale PIN.
TARGET INDIRETTO	Minori e famiglie.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Personale
RISORSE UMANE	anno 2023: 4 g. Ufficio. Personale; anno 2024: monitoraggio 3 g. Ufficio Personale.
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.600 (anno 2023: € 2.646; anno 2024: € 954).
OTUPUT	Definizione delle Linee Guida per un calendario e un orario lavorativo family friendly.
OUTCOME	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Definizione linee guida entro 31/12/2023.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING

2022	2023	2024
	X	X

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.4	Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo.
AZIONE 1.4.1	Elaborazione Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.
TARGET DIRETTO	Personale PIN.
TARGET INDIRETTO	Famiglie.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Personale.
RISORSE UMANE	anno 2022: 3 g. Ufficio Personale; anno 2023: monitoraggio 1 g. Ufficio Personale; anno 2024: monitoraggio 1 g. Ufficio Personale.
RISORSE FINANZIARIE	€ 2.866 (anno 2022: € 1.838; anno 2023: € 514; anno 2024: € 514).
OTUPUT	Definizione Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative e monitoraggio.
OUTCOME	Rafforzamento di misure di conciliazione vita/lavoro.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Definizione Linee Guida entro 31/12/2022.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.
TIMING	2022 | 2023 | 2024 X | |

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.5	Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.
AZIONE 1.5.1	Azione di formazione ed iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.
TARGET DIRETTO	Personale PIN.
TARGET INDIRETTO	Comunità PIN.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.
RISORSE UMANE	anno 2023: 1 g. Ufficio Formazione; 0.5 g. Ufficio Comunicazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.018.
OTUPUT	Realizzazione di un percorso formativodi 4 ore su stereotipi, pregiudizi e azioni di contrasto.
OUTCOME	Rafforzamento per il contrasto a stereotipi e pregiudizi.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Livello di soddisfazione dei/delle participanti al corso pari ad almeno il 70%.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
		X	

AREA 1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
OBIETTVO 1.6	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna.
AZIONE 1.6.1	Azione di formazione per un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna.
TARGET DIRETTO	Personale PIN - Ufficio Comunicazione.
TARGET INDIRETTO	Comunità PIN.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Comunicazione.
RISORSE UMANE	anno 2023: 1 g. Ufficio Formazione; 2 g. Ufficio Comunicazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.328.
OTUPUT	Realizzazione di un percorso formativo di 4 ore sull'uso corretto nella comunicazione istituzionale del linguaggio dal punto di genere.
OUTCOME	Diffusione di un corretto uso del genere nel linguaggio.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Livello di soddisfazione dei/delle participanti al corso pari ad almeno il 70%.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
		X	

AREA 2

Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

AREA 2.	Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.
OBIETTVO 2.1	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali.
AZIONE 2.1.1	Elaborazione Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca.
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.
RISORSE UMANE	anno 2023: 3 g. Ufficio Formazione; anno 2024: monitoraggio 0,5 g. Ufficio Formazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.641 (anno 2023: € 1.491; anno 2024 € 150).
OTUPUT	Definizione Linee Guida (ove non altrimenti richiesto) per un'equa composizione di genere nelle commissioni di selezione per l'individuazione dei partecipanti ai corsi di Alta Formazione.
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni di selezione.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Definizione Linee Guida entro 31/12/2023 e inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2023 e seguenti.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
		X	X

AREA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA 3.	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
OBIETTVO 3.1	Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca.
AZIONE 3.1.1	Raccolta dei dati disaggregati per genere dei collaboratori e collaboratrici esterni/e dei Laboratori di Ricerca del PIN.
TARGET DIRETTO	Comunità di ricerca.
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Ricerca.
RISORSE UMANE	anno 2022: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Ricerca; anno 2023: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Ricerca; anno 2024: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Ricerca.
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.441 (anno 2022: € 1.147; anno 2023: € 1.147; anno 2024: € 1.147).
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere delle collaborazioni dei Laboratori di ricerca del PIN.
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere nell'attività di ricerca.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2022 e seguenti.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.
TIMING	2022: X; 2023: X; 2024: X

AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

AREA 4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.
OBIETTVO 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.
AZIONE 4.1.1	Raccolta dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi dell'Alta Formazione del PIN.
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca.
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.
RISORSE UMANE	anno 2022: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2023: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2024: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.846 (anno 2022: € 1.282; anno 2023 € 1.282; anno 2024 € 1.282).
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei dati disaggregati per genere della docenza dei Corsi Alta Formazione del PIN.
OUTCOME	Promozione dell'equilibrio di genere nella formazione.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2022 e seguenti.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
	X	X	X

AREA 4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.
OBIETTVO 4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.
AZIONE 4.1.2	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione che contengono contenuti di genere.
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca.
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.
RISORSE UMANE	anno 2022: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2023: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione; anno 2024: 1 g. Ufficio Amministrazione, 2 g. Ufficio Formazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 3.846 (anno 2022: € 1.282; anno 2023 € 1.282; anno 2024 € 1.282).
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Alta Formazione.
OUTCOME	Promozione della dimensione di genere nei contenuti della formazione.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2022 e seguenti.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
	X	X	X

AREA 4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.
OBIETTVO 4.2	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
AZIONE 4.2.1	Mappatura dei progetti finanziati dell'Area Ricerca che contengono contenuti di genere.
TARGET DIRETTO	Comunità della ricerca.
TARGET INDIRETTO	Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Ricerca.
RISORSE UMANE	anno 2022: 1 g. Ufficio Amministrazione; 3 g. Ufficio Ricerca; anno 2023: 1 g. Ufficio Amministrazione; 3 g. Ufficio Ricerca; anno 2024: 1 g. Ufficio Amministrazione; 3 g. Ufficio Ricerca.
RISORSE FINANZIARIE	€ 4.140 (anno 2022: € 1.380; anno 2023 € 1.380; anno 2024 € 1.380).
OTUPUT	Monitoraggio annuale dei contenuti di genere nei progetti finanziati dell'Area Ricerca.
OUTCOME	Promozione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Inserimento dei dati disaggregati per genere nel Bilancio di genere anno 2022 e seguenti.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
	X	X	X

AREA 5

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AREA 5.	Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
OBIETTVO 5.1	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.
AZIONE 5.1.1	Azione di formazione sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non).
TARGET DIRETTO	Personale PIN.
TARGET INDIRETTO	Comunità PIN e Intera cittadinanza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore generale.
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Formazione.
RISORSE UMANE	anno 2024: 3 g. Ufficio Formazione.
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.196.
OTUPUT	Realizzazione di un percorso formativo di 4 ore sul tema della discriminazione e della violenza di genere, delle molestie (sessuali e non) nell'ambiente di studio e di lavoro, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione di genere, legata all'orientamento sessuale o all'identità sessuale di ciascuna persona.
OUTCOME	Rafforzamento sensibilizzazione tema violenza di genere e molestie (sessuali e non).
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Livello di soddisfazione dei/delle participanti al corso pari ad almeno il 70%.
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le diseguaglianze.

TIMING	2022	2023	2024
			X