



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Da un secolo, oltre.

Piano di uguaglianza di genere

Gender Equality Plan

2024-2026

Università degli Studi di Firenze

Il presente documento fornisce un aggiornamento dei precedenti Gender Equality Plan adottati dall'Ateneo con riferimento agli obiettivi e alle azioni per il triennio 2024-2026.

La strategia dell'Università degli Studi di Firenze per la parità di genere segue le migliori prassi sperimentate a livello nazionale e internazionale in materia di promozione dell'equità e valorizzazione della diversità.

Considera questo impegno, che assume sia verso la componente studentesca sia verso il proprio personale, come essenziale al fine sia di superare eventuali disuguaglianze strutturali e situazioni di squilibrio e discriminazione esistenti, sia di prevenire l'emergere di nuove disuguaglianze e discriminazioni.

Il traguardo a cui tutti dobbiamo tendere è una società in cui tutte le donne e gli uomini, tutte le ragazze e i ragazzi, nella loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la vita pubblica.

L'Università degli Studi di Firenze, in linea con quanto richiesto dalla Comunità Europea, è impegnata nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita universitaria.

Il settore della formazione superiore e della ricerca ha caratteristiche peculiari, che necessitano di azioni specifiche per poter superare i gender gap, che purtroppo sono ancora ampiamente persistenti.

Proprio al fine di promuovere un a maggiore inclusione e superare le asimmetrie di genere, il CdA nella seduta del 29 luglio 2020 ha emanato le “Linee Guida per promuovere l’equilibrio di genere e l’inclusione degli eventi scientifici dell’Università di Firenze” (disponibili al link [linee_guida_equilibrio_genere.pdf \(unifi.it\)](https://www.unifi.it/linee_guida_equilibrio_genere.pdf)).

Con l’adozione del GEP, l’obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare l’ateneo in tutta la sua interezza e complessità, sia favorendo ambienti di lavoro equi ed inclusivi in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, che integrando al meglio la dimensione di genere in tutti gli ambiti della ricerca.

Il Piano di uguaglianza di genere (GEP, Gender Equality Plan) è il documento che contiene le misure dirette a promuovere l’eguaglianza di genere. È uno strumento chiave per promuovere cambiamenti strutturali negli enti di ricerca e formazione, previsto dalla Commissione Europea come requisito per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ad un finanziamento europeo per la ricerca.

La necessità di redigere un GEP, ha costituito uno spunto di riflessione per poter implementare le politiche e le azioni già intraprese da UNIFI tramite le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG), previsto dalla Legge 183/2010, la redazione del Piano delle Azioni Positive e le attività di formazione per la diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali del personale universitario e degli studenti. Gli obiettivi strategici portati avanti da tempo dal CUG di UNIFI sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione Europea:

- Assicurare che vi sia parità e pari opportunità di genere nell’ambiente lavorativo, di studio e di ricerca, combattendo qualsiasi forma di violenza morale o psicologica, qualsiasi tipo di pratica discriminatoria sia diretta, sia indiretta in ragione del genere, dell’orientamento sessuale, dell’età, mirando alla realizzazione di condizioni ottimali perché tutte le persone possano esprimere liberamente le proprie potenzialità nel rispetto della libertà altrui.
- Impegnarsi affinché l’ambiente lavorativo sia connotato da buone pratiche di rispetto delle pari opportunità e delle differenze e affinché il benessere dell’atmosfera e della condizione lavorativa sia il primo incentivo e motore all’efficacia e all’efficienza dei lavori e delle mansioni svolte, superando la sterile e dannosa logica della competizione individuale a favore della collaborazione.
- Collaborare con l’Amministrazione per migliorare l’organizzazione del lavoro nell’Università anche in materia di contrasto alle discriminazioni, di realizzazione delle pari opportunità e del miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori tenendo conto della legislazione in materia.

La Rettrice dell'Università degli Studi di Firenze, in data 28/09/2021 (DR 1355/2021), ha costituito un gruppo di lavoro in rappresentanza delle varie aree incaricato di predisporre il GEP, le cui azioni sono entrate a far parte del piano strategico di Ateneo del triennio 2022-2024. Il gruppo di lavoro è coordinato dalla prof.ssa Maria Paola Monaco, Delegata della Rettrice per l'Inclusione e la Diversità, e dal prof. Luigi Burroni, Delegato della Rettrice per la Relazioni Sindacali.

L'Ateneo intende andare oltre i requisiti minimi definiti nei criteri di ammissibilità di Horizon Europe¹, sviluppando un GEP inclusivo in linea con gli obiettivi definiti nella New European Research Area. Il GEP di UNIFI affronterà anche le seguenti aree tematiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area tematica sono state previste attività ed azioni specifiche dettagliate nelle tabelle riportate sotto dove sono stati definiti i target di riferimento ed individuati i soggetti responsabili all'effettiva attuazione delle misure e al monitoraggio delle stesse. Per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi saranno definiti in termini di indicatori di qualità misurabili. In ciascuna delle azioni sono indicati gli esiti attesi, in termini di out put (prodotti tangibili) e out come (risultati), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo.

In generale per ogni area tematica sono state previste una serie di azioni e sotto-azioni che avranno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a 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;

¹ Come riportato nei General Annexes del Programma di Lavoro Horizon Europe 2020-2022, per rispettare le condizioni di ammissibilità un GEP deve rispondere a quattro requisiti minimi: 1) deve essere un documento formale firmato dal legale rappresentante pubblicato sul sito web di Ateneo; 2) risorse umane e competenze specifiche devono essere state messe a disposizione per la sua redazione; 3) si deve basare su dati reali disaggregati per sesso/genere raccolti in tutte le categorie di personale e nella componente studentesca, che permettano anche il monitoraggio continuo e la valutazione di indicatori; 4) prevedere azioni di formazione rivolti a tutto il personale per aumentare la consapevolezza sull'uguaglianza di genere e contrastare pregiudizi (anche inconsci) legati al genere.

- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, personale tecnico / amministrativo, studenti); monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci.

La definizione/redazione del GEP non costituisce una meta finale ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all'interno del mondo universitario fiorentino. Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla comunità europea, anche l'Università degli Studi di Firenze potrà rivestire il ruolo sociale che le compete ed essere promotrice dei valori fondamentali quali uguaglianza e inclusione. Proprio in ragione di questo ogni anno il gruppo di lavoro rivede le azioni, procede ad eliminare quelle che sono già state fatte per le quali emerge un'esigenza di monitoraggio e ne inserisce di nuove collocandole in un orizzonte temporale credibile ai fini della loro realizzazione.

Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Area prioritaria 1	Conciliazione vita-lavoro
Obiettivo 1.1	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

Azione 1.1.1	Progettazione di un servizio di asilo nido attuato in via sperimentale in un plesso che sarà individuato dopo uno studio di fattibilità dell'area edilizia, per tutti coloro che appartengono alla comunità dell'Ateneo	
Sotto-azioni	Monitoraggio del servizio nel corso degli anni successivi per una eventuale estensione in altri plessi	
Target diretto	Tutti i componenti della comunità dell'Ateneo	
Target indiretto	Famiglie della componente universitaria	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegata all'Inclusione e alla Diversità	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Persone e Organizzazione; Area edilizia; Commissione "Bimbi in Ateneo"	
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)		
Output	Asilo nido	
Outcome (Risultati)	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata	
Risorse finanziarie	risorse da finanziamenti privati, fruitori del servizio	
	2024	2025
		2026
Indicatori	Numero fruitori del servizio	

Area prioritaria 1	Conciliazione vita-lavoro
Obiettivo 1.2	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

Azione 1.2.1	Sostegno alla genitorialità di target di personale ricercatore con contratto a tempo determinato al fine di supportare il loro inserimento nella comunità accademica, attraverso azioni di sostegno all'attività di ricerca o attraverso il rimborso delle spese sostenute per la frequenza dei propri figli di asili nido	
Sotto-azioni	Monitoraggio attraverso la somministrazione di una survey al target di riferimento	
Target diretto	Personale ricercatore con contratto a tempo determinato	
Target indiretto	Famiglie della componente universitaria	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegata all'Inclusione e alla Diversità, Delegato al Bilancio	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Persone e Organizzazione	
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)		
Output	Azione di sostegno alla genitorialità	
Outcome (Risultati)	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata	
Risorse finanziarie	120.000 € (budget Area Servizi alla didattica)	
	2024	2025
Indicatori	Numero fruitori del servizio	

Area prioritaria 1	Conciliazione vita-lavoro
Obiettivo 1.3	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

Azione 1.3.1	Organizzazione con CUS, Sistema Museale d'Ateneo e altri enti attività ricreative per i periodi invernale ed estivo a prezzi agevolati per la comunità	
Sotto-azioni		
Target diretto	Tutti i componenti della comunità dell'Ateneo	
Target indiretto	Famiglie della componente universitaria	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegata all'Inclusione e alla Diversità, Delegato al Bilancio, Direttrice del Sistema Museale d'Ateneo, Presidente CUS	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Persone e Organizzazione	
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)		
Output	Azione di sostegno alla genitorialità	
Outcome (Risultati)	Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata	
Risorse finanziarie		
2024	2025	2026
Indicatori	Numero fruitori del servizio	

Area 2
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli
organi decisionali

Area prioritaria 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Obiettivo 2.1	Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio del gender balance	
Azione 2.1.1	Promuovere cultura di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche	
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incontri e discussioni (a livello nazionale e internazionale) sulle inefficienze (economiche, organizzative, politiche) del disequilibrio di genere 2. Favorire la partecipazione attiva a network europei e nazionali volti a promuovere una nuova agenda orientata verso inclusione, diversità e sostenibilità 	
Target diretto	Personale in posizione apicale	
Target indiretto	Docenti, PTA	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegato alla Legalità e Trasparenza, Delegata all’Inclusione e alla Diversità, Comitato Unico di Garanzia	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)		
Output	Almeno 1 seminario per annualità del GEP	
Outcome (Risultati)	Incremento della componente femminile in posizione di leadership, della formazione di gruppi di lavoro gender balanced; politiche inclusive; creazione di network europei per la diffusione della cultura di genere nell’università	
Risorse finanziarie		
	2024	2025
Indicatori	Numero di seminari organizzati per annualità del GEP	
Tipo valutazione	Report interno	

Area prioritaria 2	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organi, nelle strutture amministrative/funzionali e nelle commissioni
Obiettivo 2.2	Miglioramento dell'equilibrio di genere negli incarichi istituzionali e di governo nelle posizioni apicali delle strutture amministrative/funzionali e nelle commissioni di reclutamento
Azione 2.2.1	Valutazione di modifiche ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pari o migliore rappresentazione (alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) o anche ad una parità di accesso alla scelta o candidatura da cui deriva poi la composizione della struttura o dell'organo interessati
Sotto-azioni	Modifiche allo Statuto e ai Regolamenti tali da condurre ad un risultato di pari rappresentazione (o migliore rappresentazione, alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) con particolare riferimento ai Presidenti delle Commissioni di reclutamento, alla composizione delle terne per la formazione delle commissioni e ai ruoli di responsabilità nelle strutture amministrative e funzionali (cfr. Bilancio di Genere 2021 par. 2.1).
Target diretto	Docenti, ricercatori, Personale TA
Target indiretto	Destinatari dei processi decisionali
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegato alla Legalità e Trasparenza, Delegata all'Inclusione e alla Diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Affari generali
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale Area Affari generali – Area Persone e Organizzazione
Output	Regolamenti
Outcome - Risultati	Equità di genere nella composizione di organi/strutture amministrative/funzionali/commissioni
Risorse finanziarie	0 €

	2024	2025	2026
Indicatori	Numero di regolamenti modificati		
Tipo valutazione	interna		

Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area prioritaria 3	Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo 3.1	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio

Azione 3.1.1	Riduzione del divario di genere nei corsi di studio mediante attività di orientamento e finanziamento borse di studio
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere • Borse di studio per le studentesse STEM
Target diretto	Studentesse lauree STEM
Target indiretto	Destinatari dei processi decisionali
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegato al Bilancio, Delegata all'Inclusione e alla Diversità
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Servizi alla Didattica
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale Area Servizi alla didattica e Area Persone e Organizzazione
Output	Numero incontri e erogazione borse
Outcome - Risultati	Riequilibrio di genere nella progressione di carriera
Risorse finanziarie	43.340 € (budget Area Servizi alla didattica)

	2024	2025	2026
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di eventi di orientamento realizzati; • numero di borse di studio erogate. 		
Tipo valutazione	interna		

Area 4

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

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	
Obiettivo 4.1	Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un "linguaggio inclusivo" nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (evitando nomi, pronomi o desinenze che mostrino una netta preferenza per un genere rispetto ad un altro)	
Azione 4.1.1	Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca	
Sotto-azioni	Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere"). Prevedere dei corsi FAD sull'utilizzo di un "linguaggio Inclusivo" - Formazione online.	
Target diretto	Personale Docente; PTA.	
Target indiretto	componente studentesca e di dottorato	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegata Inclusione e Diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle Relazioni Sindacali	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Affari Generali; Area Comunicazione; Presidente CUG; Presidenti dei Corsi di Studio.	
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	Personale tecnico amministrativo, Personale Docente, Area Servizi alla Didattica	
Output	Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere"). Prevedere dei corsi FAD sull'utilizzo di un linguaggio Inclusivo - Formazione online.	
Outcome (Risultati)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incrementare il benessere organizzativo e la consapevolezza della dimensione di genere. 2. Favorire la "parità di genere" tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario, partendo proprio dai programmi di studio. 3. Favorire la diffusione e l'utilizzo di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere (anche per quanto riguarda la formulazione di programmi di studio inclusivi). 	
Risorse finanziarie		
	2024	2025
Indicatori di Valutazione	1. Numero di insegnamenti attivati all'interno dell'Ateneo su tematiche di genere	

	<p>2. Numero di Corsi di Studio, Corsi di aggiornamento professionale, Master, Corsi di Specializzazione attivati sulle tematiche di genere, seminari formativi, campagne istituzionali di comunicazione finalizzata a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere</p> <p>3. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD sul “linguaggio Inclusivo” in un certo lasso di tempo (Formazione Online)</p>
Tipo valutazione	Valutazione interna

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	
Obiettivo 4.2	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca	
Azione 4.2.1	Mappare le attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere	
Sotto-azioni		
Target diretto	Intera comunità	
Target indiretto	Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica, pubblico generale	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla ricerca, Prorettore al Trasferimento tecnologico, attività culturali e impatto sociale; Delegata all'inclusione e alla diversità, Dirigente Area Servizi alla Didattica	
Output	Elaborazione di una metodologia di classificazione e mappatura delle attività di ricerca, didattica e terza missione sulle tematiche del genere	
Outcome (Risultati)	Aumento della consapevolezza sulla dimensione di genere fra i giovani studenti dell'Ateneo e nel pubblico in generale	
Risorse finanziarie		
2024	2025	2026
Indicatori	Mappatura effettuata	
Tipo valutazione	interna	

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	
Obiettivo 4.3	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca	
Azione 4.3.1	Inserimento della dimensione di genere nella ricerca fra i criteri di valutazione e premialità delle tesi di Ateneo.	
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi magistrale che integri la dimensione di genere nei contenuti. 2. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi dottorale che integri la dimensione di genere nei contenuti. 3. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi di specializzazione che integri la dimensione di genere nei contenuti. 	
Target diretto	componente studentesca, di dottorato e di specializzazione	
Target indiretto	Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica, pubblico generale	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegata all'Inclusione e alla Diversità; Area Servizi alla didattica	
Output	Bandi di ateneo per l'erogazione del premio/riconoscimento per la migliore tesi integri la dimensione di genere nei contenuti.	
Outcome (Risultati)	Aumento della consapevolezza sulla dimensione di genere fra i giovani studenti dell'Ateneo e nel pubblico in generale. Report di monitoraggio dell'andamento della partecipazione ai premi nel corso degli anni.	
Risorse finanziarie	3.000 € (budget Area Servizi alla didattica)	
	2024	2025
		2026
Indicatori	Numero di tesi in concorso nelle varie categorie; Numero di partecipanti ai premi di concorso	
Tipo valutazione	interna	

Area prioritaria 4	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.4	Sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
Azione 4.4.1	Organizzazione di eventi di formazione mirata
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzazione di seminari/workshop introduttivi sulla dimensione di genere nei contenuti della ricerca. 2. Organizzazione di seminari/workshop sull'impatto economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca. 3. Organizzazione di seminari/workshop illustrativi su buone pratiche di integrazione della dimensione di genere nella ricerca, suddivisi per aree tematiche (SSH, STEM, LS). 4. Inserimento del tema della dimensione di genere nella ricerca (e di come sia valutato nella programmazione europea) fra i contenuti dei corsi di euro progettazione. 5. Inserimento di un nuovo campo "dimensione di genere" nelle schede per l'inserimento di proposte progettuali nell'Anagrafe della Ricerca di Ateneo.
Target diretto	<ol style="list-style-type: none"> 1. studenti/e, laureandi/e, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, corpo docente/ricercatore; 2. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e; 3. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (SSH, STEM, LS); 4. corpo docente/ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e; 5. corpo docente/ricercatore.
Target indiretto	Comunità scientifica
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Prorettrice alla Ricerca, Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti, Delegata all'Inclusione e Diversità, Area Infrastrutture e Servizi per la Ricerca
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	U.P. Progetti di Ricerca – U.P. Formazione
Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)	
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1-4. Seminari/workshop. 4. Report di monitoraggio del numero di proposte progettuali che nel tempo integrano la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

Outcome (Risultati)	<p>Nel breve periodo, aumento della consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca.</p> <p>Nel lungo periodo, aumento del numero di progetti di ricerca che includono un'analisi della dimensione di genere consapevole.</p>		
Risorse finanziarie			
2024	2025	2026	
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Numero di partecipanti per ogni singolo evento; 2. Numero di proposte progettuali inserite nell'Anagrafe della ricerca in cui è stata valutata la presenza della dimensione di genere fra i contenuti della ricerca. 		
Tipo valutazione	interna		

Area 5
Contrasto della violenza di genere,
comprese le molestie sessuali

Area prioritaria 5	Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali	
Obiettivo 5.1	Prevenire casi di molestie morali e sessuali in tutta la comunità universitaria.	
Azione 5.1.1	Creazione di sportelli per accoglienza/segnalazione/individuazione percorsi per violenze di genere.	
Sotto-azioni		
Target diretto	Tutta la comunità universitaria	
Target indiretto	Tutta la comunità universitaria	
Responsabili istituzionali (competenza decisionale)	Rettrice, Direttore Generale, Delegata inclusione e diversità, Delegato alle relazioni sindacali, Garante dei diritti, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia	
Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)	Area Affari Generali, SIAF	
Output	Creazione di sportelli	
Outcome - Risultati	Obiettivo principale: consapevolezza all'interno della comunità accademica relativa alla possibilità di segnalare/avere supporto/conoscere quali strade intraprendere per episodi di violenza di genere.	
Risorse finanziarie		
	2024	2025
		2026
Indicatori	creazioni di sportelli	
Tipo valutazione	Interna	

Coordinamento

Maria Paola **Monaco**, Delegata della Rettrice all'Inclusione e Diversità

Enrico **Marone**, Delegato della Rettrice al Bilancio

Luigi **Burroni**, Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali

In collaborazione con Osservatorio sui Bilanci di genere dell'Università degli Studi di Firenze