



GENDER EQUALITY PLAN

SIGMUND FREUD UNIVERSITY MILAN

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2023-2026

AUTORI

Comitato Gender Equality Plan

DIPARTIMENTO

Psicologia

DATA

Marzo 2023

PROGETTO

Gender Equality Plan è un lavoro della Commissione Gender Equality Plan

V

1.0

Indice generale

1 INTRODUZIONE	0
<i>Fasi di attuazione del GEP</i>	2
2 - AREE, OBIETTIVI E AZIONI DEL GEP	3
AREA 1. Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa	4
AREA 3. Gender Equality nella selezione del personale e nell'avanzamento di carriera	8
AREA 4. Dimensioni di genere nella ricerca e nella didattica	10
AREA 5. Misure di contrasto alla violenza di genere	14

Dichiarazione sul linguaggio utilizzato in questo documento

In quanto sede di produzione e divulgazione della conoscenza, le Università rappresentano fondamentali modelli di riferimento per la società, svolgendo un ruolo importante nella trasmissione di una cultura che promuova il valore dell'uguaglianza e contrasti ogni discriminazione. La Sigmund Freud University – sede di Milano (SFU Milano) riconosce le sfide presenti nella lingua italiana per quanto riguarda il linguaggio inclusivo delle identità di genere. Facendo proprie le indicazioni europee contenute nella Direttiva UE/54/2006 e nelle linee guida “La neutralità di genere nel linguaggio usato al Parlamento Europeo, 2008”, nelle quali si raccomanda di “evitare l’uso di termini che, in quanto implicino la superiorità di un sesso sull’altro, possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o *deminutio capitis*, nei documenti ufficiali (incluso il presente Gender Equality Plan) promuove l’utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio.

Per esempio, saranno preferiti aggettivi e termini neutri, come "personale docente", anziché "docenti". Al fine di favorire la fruibilità del testo, potrà essere occasionalmente adottato il maschile generico per evitare l'esclusione delle persone non binarie.

SFU Milano riconosce che il linguaggio inclusivo è in continua evoluzione e si impegna a mantenere una comunicazione inclusiva e rispettosa delle diverse identità di genere.

1 INTRODUZIONE

La Sigmund Freud University sede di Milano è impegnata nella diffusione di una cultura sensibile alle tematiche di genere. Il presente documento intende essere un ulteriore impegno per il miglioramento delle pari opportunità all'interno del contesto universitario e per la sensibilizzazione degli studenti verso la cultura del reciproco rispetto, con l'obiettivo di creare un ambiente inclusivo e rispettoso di tutte le differenze di genere.

Molteplici sono le iniziative che SFU Milano realizza per diffondere la cultura della diversità e della parità di genere.

In primo luogo, la tematica è presente in maniera consistente nei **piani di studio** dei Corsi di Laurea, sia a livello curriculare sia a livello extra-curriculare. Diversi corsi, infatti, affrontano la diversità da molteplici prospettive: i corsi di Psicologia Sociale I e II affrontano il tema dei gruppi, delle minoranze, degli stereotipi e pregiudizi; il corso Tecniche di Gestione delle dinamiche di gruppo intende promuovere l'acquisizione delle competenze di base per la gestione di situazioni di conflitto interpersonali e in gruppi di lavoro, attraverso la comprensione delle caratteristiche dei conflitti stessi e delle dinamiche attive; Introduzione alla Psicologia Clinica (2); il corso Valutazioni Psicologiche si focalizza anche sulle componenti specifiche dell'identità di genere; infine il corso Fondamenti culturali della Psicologia, nel quale sono approfonditi i più recenti approcci psico-biologici e bio-culturali sul tema dell'influenza della cultura sui processi mentali e sullo sviluppo individuale.

In secondo luogo, da giugno 2016 è presente il progetto studentesco **fluidsex**, uno spazio virtuale dedicato a chi intenda condividere i propri pensieri, le proprie fantasie e gli eventuali disagi riguardanti la sfera della diversità sessuale, con un focus specifico sulle tematiche inerenti l'identità di genere. Il progetto nasce da molteplici confronti avvenuti tra il personale docente e gli studenti della SFU Milano e trova spazio sul web-journal delle scienze psicologiche State Of Mind. Sono inoltre previsti incontri periodici volti alla promozione del benessere e dell'uguaglianza di genere presso l'Università e presso istituti scolastici superiori interessati alla tematica.

In terzo luogo, sono state realizzate **azioni di natura comunicativa** volte al maggiore coinvolgimento delle studentesse nella scelta dell'indirizzo di specializzazione in Psicologia digitale del Corso di Laurea magistrale che nell'anno accademico 2021-2022 ha visto una minore rappresentanza femminile. Nell'anno accademico 2022-2023, come conseguenza di una comunicazione più attenta, si è registrata una significativa riduzione della disuguaglianza.

Il Gender Equality Plan della SFU-sede di Milano

La sede di Milano della Sigmund Freud University ha recepito l'indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che richiede alle istituzioni pubbliche di dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP), sia come requisito per accedere a finanziamenti di ricerca nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe, sia come opportunità per l'organizzazione di attivarsi su questo importante e attuale tema. Grazie a questa opportunità è stato attivato un processo di riflessione interno che ha coinvolto il personale docente e di ricerca, i dottorandi e il personale amministrativo con lo scopo condiviso di creare e diffondere una cultura sulle tematiche di genere in grado di: (i) comprendere le attuali dinamiche interne all'organizzazione sulle 5 aree di interesse del GEP; (ii) avviare un processo di riflessione e definizione degli obiettivi del GEP interni a SFU Milano; (iii) instaurare un processo di pianificazione di azioni volte al raggiungimento degli obiettivi prefissati, coerenti con la cultura organizzativa e rispondenti alle reali necessità della popolazione SFU Milano.

L'Ateneo riconosce infatti che i propri principi sono in linea con l'urgenza dettata dalla Commissione Europea verso la promozione dell'uguaglianza di genere e verso la riduzione del divario di genere presente nel mondo della ricerca e del lavoro.

Il Dipartimento di Psicologia di Milano della Sigmund Freud University riconosce nelle diversità (tra cui quella culturale, di sesso, di genere, di nazionalità, di età, e religione) una ricchezza che racchiude qualità e talenti diversi che possono apportare vantaggio alla crescita dell'istituzione, nel rispetto del valore di unicità di ciascuna persona. Lo scopo di SFU Milano è di continuare a lavorare per l'inclusione verso una crescita professionale di tutto lo staff e gli studenti afferenti. È inoltre in atto una collaborazione con la sede centrale di Vienna e con le altre sedi della SFU (Berlino, Linz, Lubiana, Parigi) per condividere esperienze e policy legate alle tematiche della diversità e dell'inclusione.

Il documento, condiviso con tutto il personale e gli studenti dell'Ateneo, è approvato e firmato dai vertici dell'istituzione e pubblicato sul sito web di SFU Milano.

Metodologia

Il presente documento è stato strutturato sulla base di una metodologia scientifica che prevede i seguenti step: (i) analizzare lo stato dell'arte sia della legislatura europea/Italiana inerente le tematiche di sviluppo individuate nel GEP, sia dell'attuale stato di implementazione di misure e linee guida già in essere in SFU Milano; (ii) analizzare i bisogni e le esigenze del personale SFU Milano in relazione alle tematiche chiave del GEP; (iii) individuare obiettivi e azioni strategiche coerenti con i valori della SFU Milano, anche coinvolgendo gli utenti finali attraverso un processo di co-design; (iv) implementare un processo di valutazione e monitoraggio delle azioni proposte al fine di rispondere alle richieste della Commissione e di rispettare i principi metodologici della ricerca.

La Sigmund Freud University di Milano, in quanto parte di una rete di università internazionali, provvederà inoltre ad un coordinamento con la sede centrale di Vienna al fine di stimolare un confronto produttivo e la condivisione di best practices.

Istituzione della commissione GEP

Il primo passo è stato l'istituzione della commissione GEP, che ha avviato la redazione del GEP nel mese di maggio 2022.

La commissione è composta da personale docente e di ricerca, dottorandi, studenti e staff amministrativo di SFU Milano, impegnati sulle tematiche di genere anche dal punto di vista scientifico. La commissione si occupa

dell'implementazione delle conoscenze relative alle tematiche di inclusione e diversità, con particolare focus sulle tematiche di genere.

In particolare, la commissione è composta dalle seguenti figure:

- Sandra Sassaroli – Presidente della commissione e Direttrice del Dipartimento di Psicologia di Milano della Sigmund Freud University
- Angelo Aielli – Responsabile amministrazione e servizi SFU Milano
- Luca Daminato – Dottorando SFU
- Alessia Federiconi – Area progettazione SFU Milano
- Barbara Forresi – ViceDirettore del Corso di Laurea Magistrale di SFU Milano
- Regina Gregori – Coordinatore dell'indirizzo di specializzazione in Psicologia Digitale del Corso di Laurea magistrale SFU Milano
- Greta Riboli – Coordinatore per la sede di Milano di SFU Working Group for Equal Opportunity
- Marianna Picchi – Referente Marketing e Comunicazione SFU Milano

Fasi di attuazione del GEP



Fase 1: definizione degli obiettivi e delle azioni del GEP

Fase 2: implementazione delle azioni

Fase 3: monitoraggio

2 - AREE, OBIETTIVI E AZIONI DEL GEP

Come da indicazioni della Comunità Europea, sono state incluse nel presente piano le seguenti aree di intervento:

- ⇒ **Area 1.** Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa
- ⇒ **Area 2.** Gender Balance nella leadership e nei processi decisionali
- ⇒ **Area 3.** Gender Equality nella selezione del personale e nell'avanzamento di carriera
- ⇒ **Area 4.** Dimensioni di genere nella ricerca e nella didattica
- ⇒ **Area 5.** Misure di contrasto alla violenza di genere

AREA 1. Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa

L'equilibrio tra vita privata e lavorativa, così come la diffusione di una cultura organizzativa improntata alla parità di genere, sono aspetti cruciali per il benessere dell'organizzazione e per il benessere mentale. SFU Milano riconosce l'importanza di fornire al proprio personale (docente e amministrativo) un buon equilibrio vita-lavoro al fine di promuoverne la salute mentale e creare un contesto di sviluppo organizzativo inclusivo, attento alle esigenze che possano emergere nelle differenti fasi di vita degli individui.

Obiettivo 1: Consulenza e supporto all'equilibrio vita-lavoro e diffusione di una cultura organizzativa improntata alla parità di genere

Azione 1.1	Adozione di soluzioni e procedure utili ad una migliore calendarizzazione degli impegni didattici nonché a favorire un migliore equilibrio vita-lavoro (ad esempio, smart working, orari flessibili per staff e amministrazione, e soluzioni tecnologiche)
Responsabilità	Area del Personale (Leader), Giunta, Area legale, Commissione GEP, Segreteria, Area Marketing e Comunicazione (aree coinvolte)
Destinatari diretti	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
Timing	2023-2024
Indicatori e target	<p>Azione 1.1 Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Approvazione della soluzione dello smart working. Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative • Adozione di procedure di calendarizzazione degli impegni utili a favorire un migliore equilibrio vita lavoro (ad esempio, decisione condivisa delle date dei corsi) • Creazione di una procedura di approvazione di seminari ed eventi in sede collegiale • Adozione della soluzione tecnologica di un calendario condiviso

Azione 1.2	Approvazione delle linee guida relative alla promozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere tanto a livello di regolamenti e modulistica, quanto in materia di
-------------------	--

	comunicazione.
<i>Responsabilità</i>	Comunicazione e marketing (Leader) GIMLab, Commissione GEP, Segreteria, Area legale (aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2023-2024
<i>Indicatori e target</i>	Ad esempio, offrire agli studenti che non si riconoscono nel proprio genere l'opportunità di indicare il nome da utilizzare nelle comunicazioni informali. Ad es, Carriere Alias
Azione 1.3	Nomina di un Direttore di Dipartimento per la Parità di Genere, con compiti di coordinamento e supervisione rispetto all'implementazione delle misure contenute nel GEP e raccordo con la sede di Vienna
<i>Responsabilità</i>	Commissione GEP (Leader), Giunta, Consiglio di Dipartimento (aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Direttore di dipartimento per la Parità di Genere
<i>Timing</i>	2024
<i>Indicatori e target</i>	Nomina di una persona con delega

Azione 1.4	Analisi di fattibilità per la concessione di un congedo medico, ovvero 2 o 3 giorni al mese di congedo per forti dolori cronici, quali, ad esempio, dolori mestruali
<i>Responsabilità</i>	Area del personale (Leader), Area legale, Commissione GEP (aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2026
<i>Indicatori e target</i>	Report con analisi di fattibilità legale-amministrativo

Azione 1.5	Istituzione di tavoli congiunti di lavoro con partner strategici dell'Ateneo (ad esempio OPL) per un confronto costante sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche adottate
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (leader), Docenti, Consiglio di Dipartimento, Commissione GEP (Aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2025
<i>Indicatori e target</i>	Costituzione di almeno un tavolo di lavoro

Obiettivo 2: Sostegno alle responsabilità di cura, quali ad esempio la cura dei bambini o di altre persone a carico (es. persone con disabilità, anziani)

Azione 2.1	Avvio di uno sportello a costi calmierati di consulenza psicologica destinato al personale per il supporto alla genitorialità e alla cura di figli, familiari con disabilità o anziani in collaborazione con i Servizi Clinici Universitari SFU
<i>Responsabilità</i>	Servizi clinici universitari (leader), Risorse umane, Area Marketing e Comunicazione, Commissione GEP (Aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo.
<i>Timing</i>	2024 (II semestre)
<i>Indicatori e target</i>	Avvio dello sportello

Azione 2.2	Sviluppo di un percorso formativo e di sostegno psicologico a soggetti con responsabilità di cura (ad es, donne in gravidanza, cura di familiari con patologie degenerative)
<i>Responsabilità</i>	Servizi Clinici universitari (leader), Docenti, Area Marketing e Comunicazione, Commissione GEP (Aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2025
<i>Indicatori e target</i>	Avvio di almeno un percorso formativo (ad es, GESTA della prof.ssa Oppo)

Azione 2.3	Stipula di convenzioni con centri di tipo ricreativo e ludico-sportivo aperti durante il periodo estivo per i figli dei dipendenti di SFU Milano, degli studenti e dottorandi
<i>Responsabilità</i>	Area Marketing e Comunicazione (leader), Commissione GEP (Aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2023-2024
<i>Indicatori e target</i>	Stipula di almeno una convenzione

AREA 2 - Gender Balance nella leadership e nei processi decisionali

La promozione dell'uguaglianza di genere nel campo della ricerca e dell'innovazione è una priorità a livello europeo e una componente chiave del GEP SFU Milano.

Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo

<i>Azione 1.1</i>	Proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture e inserimento della previsione della necessità di garantire il bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e nelle Strutture comunque denominate.
<i>Responsabilità</i>	Area del personale (leader), Commissione GEP, Consiglio di Dipartimento, Giunta (aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2026
<i>Indicatori e target</i>	Modifica dei regolamenti

<i>Azione 1.2</i>	Costituzione di un laboratorio (Gender Identities & Minorities Lab, GIMLab) che promuova studi, ricerche, pubblicazioni e progetti sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, anche nei processi decisionali e nella leadership organizzativa
<i>Responsabilità</i>	GIMILab (leader), Docenti, Consiglio di Dipartimento, Commissione GEP (Aree coinvolte)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2023-2024
<i>Indicatori e target</i>	Costituzione del Laboratorio

AREA 3. Gender Equality nella selezione del personale e nell'avanzamento di carriera

Le donne, nel corso della loro carriera, si trovano a confrontarsi con discriminazioni sistematiche e barriere strutturali. Pertanto, è fondamentale che i processi di selezione e di sviluppo di carriera tengano in considerazione questi aspetti.

Obiettivo 1: Promuovere l'equilibrio di genere nel reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo e nella selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca.

<i>Azione 1.1</i>	Raccolta di informazioni sui regolamenti esistenti in SFU Milano relativamente all'obiettivo in oggetto
<i>Responsabilità</i>	Area del personale (Leader), GIMILab, Giunta e Consiglio di Dipartimento (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2025
<i>Indicatori e target</i>	Report con le informazioni sui regolamenti in essere in SFU Milano

<i>Azione 1.2</i>	Raccolta sistematica presso l'Area del Personale di dati quantitativi disaggregati per genere sul personale docente e di ricerca, dottorandi e assegnisti, specializzandi, personale tecnico-amministrativo al fine di promuovere un'equa distribuzione di genere nelle promozioni e negli avanzamenti di carriera
<i>Responsabilità</i>	Area del personale (Leader), Governance dipartimento, GIMILab, Commissione GEP (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2023-2024
<i>Indicatori e target</i>	Report con dati quantitativi

<i>Azione 1.3</i>	Verifica fattibilità ed eventuale revisione dei regolamenti di Ateneo per il reclutamento e selezione del personale docente, ricercatori, borse di dottorato e assegni di ricerca al fine di promuovere un'equa distribuzione di genere
<i>Responsabilità</i>	Area del personale (Leader), GIMILab, Governance dipartimento, Commissione GEP (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2025-2026
<i>Indicatori e target</i>	Report con indicazioni inerenti la verifica di fattibilità svolta

AREA 4. Dimensioni di genere nella ricerca e nella didattica

Obiettivo 1: Supportare il mantenimento e l'introduzione delle dimensioni di genere nella ricerca scientifica.

Azione 1.1	Raccolta informazioni (dati) relative alle dimensioni di genere nella ricerca scientifica
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024
<i>Indicatori e target</i>	Report

Azione 1.2	Creazione procedure per Inserire nella banca dati dell'università un campo in cui indicare se la pubblicazione scientifica coinvolge le dimensioni di genere coerentemente con le linee guida Sexual orientation and Gender identity (SoGi)
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2025
<i>Indicatori e target</i>	Creazione procedure

Azione 1.3	Redazione di materiale informativo relativo all'introduzione e al monitoraggio delle dimensioni di genere nella ricerca scientifica coerentemente con le misure SoGi
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	
<i>Indicatori e target</i>	Report

<i>Azione 1.4</i>	Monitoraggio annuale delle pubblicazioni scientifiche in cui gli autori hanno dichiarato l'inclusione della dimensione di genere
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2026
<i>Indicatori e target</i>	Report annuale

<i>Azione 1.5</i>	Studio di fattibilità di un criterio premiale per il contributo apportato alla riduzione delle asimmetrie di genere nella ricerca e nella didattica
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2025-2026
<i>Indicatori e target</i>	Studio di fattibilità

Obiettivo 2: Sviluppare la proposta formativa includendo le dimensioni di genere nella didattica, con particolare riferimento all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti.

<i>Azione 2.1</i>	Raccolta informazioni (dati/regolamenti esistenti) relative alle dimensioni di genere nella didattica, con particolare riferimento all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti, dottorandi (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024
<i>Indicatori e target</i>	Report

<i>Azione 2.2</i>	Ampliamento del numero dei corsi del Piano di Studi della Triennale e della Magistrale che affrontino tematiche legate alle dimensioni di genere, uguaglianza e disuguaglianza
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti, dottorandi (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2025-2026
<i>Indicatori e target</i>	Numero di corsi che contemplino la dimensione di genere e le tematiche di uguaglianza e disuguaglianza

Obiettivo 3: Promozione della parità di genere con attività extracurricolari

<i>Azione 3.1</i>	Realizzazione di moduli formativi, seminari, convegni ed eventi di sensibilizzazione sui diversi aspetti della parità di genere
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti, dottorandi (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2026
<i>Indicatori e target</i>	Realizzazione di almeno un modulo formativo ed un evento/seminario

AREA 5. Misure di contrasto alla violenza di genere

SFU Milano si impegna ad assicurare a tutto il suo personale e agli studenti un ambiente inclusivo, in cui l'interazione sia fondata sul rispetto ed ogni forma di violenza di genere sia considerata inaccettabile.

Obiettivo 1: Sviluppo di azioni di sensibilizzazione sulle forme di violenza di genere.

Azione 1.1	Realizzazione di seminari/eventi per il contrasto della violenza di genere in collaborazione con servizi territoriali (con riconoscimento di CFU per gli studenti)
Responsabilità	GIMLab (Leader), Commissione GEP, corpo docenti, dottorandi (area coinvolta)
Destinatari diretti	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
Timing	2024-2026
Indicatori e target	Realizzazione di almeno un seminario all'anno

Azione 1.2	Avvio all'interno dell'Ateneo di uno sportello psicologico, che dialoghi con la consigliera di fiducia, per il sostegno alle vittime di violenza di genere che preveda una tariffa agevolata e sia costituito da uno staff di psicoterapeuti esperti, esterni all'istituzione universitaria (per agevolare la percezione di confidenzialità e la disclosure)
Responsabilità	Servizi Clinici universitari (leader), Area del Personale, Area Marketing e Comunicazione, Commissione GEP (Aree coinvolte)
Destinatari diretti	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
Timing	2025-2026
Indicatori e target	Avvio di uno sportello psicologico per il sostegno alle vittime di violenza

Azione 1.3	Condivisione di materiale informativo sui temi della violenza di genere e comunicazione di eventi/attività/servizi proposti dall'Ateneo
Responsabilità	GIMLab (Leader), Area marketing e comunicazione, dottorandi (area coinvolta)
Destinatari diretti	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
Timing	2024-2026
Indicatori e target	Creazione di almeno una newsletter con il materiale informativo all'anno

<i>Azione 1.4</i>	Comunicazione di eventi/attività/servizi proposti dai centri antiviolenza presenti sul territorio, inerenti alle tematiche della violenza di genere
<i>Responsabilità</i>	Area Comunicazione e Marketing (Leader), Commissione GEP, GIMLab dottorandi (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2026
<i>Indicatori e target</i>	Condivisione di almeno 5 comunicazioni all'anno

Obiettivo 2: Promozione di azioni di contrasto a violenze e discriminazioni di genere.

<i>Azione 2.1</i>	Stesura di linee guida per la gestione dei casi di discriminazione e/o violenza (individuazione delle responsabilità, procedure formali e informali di segnalazione, supporto amministrativo, psicologico e legale alle vittime, erogazione di sanzioni disciplinari, collaborazione con le autorità di pubblica sicurezza e servizi del territorio) che coinvolgano personale SFU o studenti
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Area legale, Amministrazione, Area marketing e comunicazione, dottorandi (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024-2025
<i>Indicatori e target</i>	Creazione e condivisione di linee guida

<i>Azione 2.2</i>	Stesura di un documento contenente le linee guida inerenti i comportamenti ritenuti inappropriati perché violenti o discriminatori nel contesto universitario, allo scopo di stimolare la responsabilità nel loro riconoscimento e nella loro denuncia
<i>Responsabilità</i>	GIMLab (Leader), Area legale, Amministrazione, Area marketing e comunicazione, dottorandi (area coinvolta)
<i>Destinatari diretti</i>	Personale docente, dottorandi, studenti, personale amministrativo
<i>Timing</i>	2024
<i>Indicatori e target</i>	Creazione e condivisione di linee guida