

# **Gender Equality Plan**

## **Triennio 2025-2027**

(approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/01/2025)

## Premessa

L'Università Telematica degli studi IUL si impegna, in attuazione delle proprie finalità istituzionali e in armonia con gli indirizzi stabiliti dal proprio Codice Etico, a promuovere lo sviluppo di ogni sapere secondo una concezione della scienza posta al servizio della persona nella società e nella cultura, e in coerenza con le specifiche esigenze di libertà di espressione.

Muovendo da tale premessa la IUL ha sostenuto e realizzato la formulazione del Gender Equality Plan (in seguito "GEP") collocandolo nel solco dei valori che ispirano l'Ateneo, espressi anche negli articoli del Codice Etico di Ateneo Art. 3 "Rifiuto di ogni forma di discriminazione, tutela e promozione delle pari opportunità e rifiuto di favoritismi e nepotismo", Art. 4 "Abusi e molestie sessuali", Art. 8 "Tutela della riservatezza", Art. 13 "Responsabilità nella ricerca", e Art. 14 "Osservanza del codice etico e sanzioni". Tutta la comunità universitaria è chiamata a riconoscere, promuovere, realizzare e garantire tali principi, che trovano concreta attuazione nel GEP attraverso la definizione di un piano organico di azioni volte a diffondere la cultura della parità di genere, stimolare l'avvio di cambiamenti strutturali nelle organizzazioni e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne.

Tale Piano organico di azioni, redatto secondo quanto indicato nella dichiarazione n. 628 del 30/9/2020 della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea, è requisito obbligatorio per tutti gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore che vogliono accedere ad un finanziamento di ricerca nell'ambito del programma Horizon Europe.

Alle radici del GEP vi è senz'altro la direttiva 2006/54 del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Tuttavia, il riferimento più attuale va ricercato nella strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e, nello specifico, nelle indicazioni dell'Istituto Europeo per la Gender Equality (EIGE, [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)) in quanto è finalizzato a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione.

Il Gender Equality Plan deve quindi contenere azioni correttive concrete e innovative, individuando obiettivi e indicatori di risultato, al fine di correggere eventuali distorsioni e disegualianze di genere e di favorire un cambiamento organizzativo di carattere generale, ponendosi così tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo.

Contestualmente il Bilancio di Genere è il documento che contribuisce all'analisi della situazione esistente e illustra la situazione dell'Ateneo con riferimento alla rappresentazione dei generi nei differenti livelli organizzativi, sia in funzione di punto di partenza per la definizione di interventi finalizzati alla parità che di valutazione dei risultati già raggiunti.

Il Bilancio di Genere ha lo scopo, quindi, da un lato, di descrivere dettagliatamente la distribuzione per genere delle diverse componenti dell'Ateneo, nonché la partecipazione di donne e uomini agli organi di gestione dell'Ateneo; dall'altro lato, ha l'obiettivo di monitorare le azioni e le politiche istituzionali a favore della parità di genere e di valutarne l'impatto.

Con specifico riferimento alle università, l'adozione del Bilancio di Genere "al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere" è esplicitamente menzionata nelle 'Indicazioni per azioni positive del MIUR' sui temi di genere nelle Università e nella ricerca, che a loro volta richiamano una mozione sul tema, approvata dalla CRUI il 19 gennaio 2017.

Ecco perché questo Gender Equality Plan non rappresenta l'accettazione acritica di un vincolo che ci arriva dall'Europa, ma la risposta entusiasta al richiamo della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che ha previsto, nella cornice del prossimo programma Horizon Europe, la necessità di dotarsi di un GEP per tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere a un finanziamento di ricerca. Si tratta di un documento che riconosce pubblicamente la parità di genere e l'intersezionalità come obiettivi, valori fondamentali e condivisi dalle istituzioni educative

europee, e sfrutta le sinergie createsi all'interno di reti nazionali e internazionali che riflettono su queste tematiche indicando azioni concrete per metterle in atto.

## Nota metodologica

A partire dal Bilancio di Genere, con la sua prima parte di analisi di contesto, l'Ateneo si dota degli strumenti per rilevare i suoi punti di forza e le sue criticità in chiave di genere, a partire dai quali concepire gli obiettivi da perseguire e individuare gli indicatori degni di attento monitoraggio; nelle edizioni successive alla prima, la stessa analisi di contesto risulterà poi anche uno strumento di verifica degli esiti delle azioni messe in atto. Ed è ancora nel Bilancio di Genere stesso che si va ad inserire nel ciclo di governo dell'Ateneo, nella sua parte di messa a fuoco degli indicatori di impatto e di concepimento delle azioni da porre in essere per perseguire gli obiettivi del piano.

Il target è, sia secondo le linee guida di CRUI che secondo quelle di ANVUR, che la redazione dei documenti di programmazione derivino anche dal quadro messo in luce dal Bilancio di Genere e dai conseguenti obiettivi, dal loro inserimento nel piano operativo, e dalla valutazione del monitoraggio dello stesso piano, da effettuarsi anche utilizzando lo strumento stesso del Bilancio, chiudendo dunque il ciclo di programmazione, esecuzione, e rendicontazione in chiave di genere dell'Ateneo.

Il processo che ha portato all'elaborazione del GEP, recepito anche dalle linee guida del gruppo di lavoro creato dalla CRUI<sup>1</sup>, è passato attraverso diverse tappe:

- l'analisi del contesto dell'ateneo, grazie in particolare ai dati e all'analisi quantitativa e qualitativa preliminari, propedeutiche al prossimo Bilancio di genere;
- l'acquisizione del sostegno da parte dei vertici, politici e amministrativi, dell'istituzione;
- l'individuazione di persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, coinvolte nella redazione del documento, e che verranno – a livelli gradualmente – coinvolte in modo sempre più partecipativo nella creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte dei piani biennali;

---

<sup>1</sup> <https://www.cru.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

- l'ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale del piano;
- la previsione di risorse specifiche, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie, da destinare all'implementazione delle azioni;
- la previsione di indicatori che consentano in futuro di monitorare l'andamento e l'attuazione del GEP.

La struttura del Piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi, come segue:

- La prima area, che riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e intende infine combattere gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.
- La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.
- La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.
- La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nella didattica e nella terza missione.
- La quinta area mira, infine, al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

I percorsi educativi sul GEP sono aperti a tutte le componenti dell'Ateneo (la comunità studentesca, quella del personale docente e ricercatore e tecnico amministrativo), sono trasversali ai cinque ambiti. Le schede sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione del piano, gli indicatori e target per il monitoraggio, il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030 e infine la programmazione temporale delle azioni.

Occorre specificare che il GEP è un piano basato su valori paritari che chiamano in causa tutte e tutti coloro che a vario titolo partecipano alla vita dell'ateneo e ne desiderano l'evoluzione, il rinnovamento. Come ogni documento programmatico che nasce all'interno di una comunità ampia, arricchita dalle diversità che la caratterizzano, si pone obiettivi ambiziosi, e si basa sul supporto di tutti coloro che lavoreranno per attuarlo.

## Composizione del GEP Team

L'Ateneo costituisce il GEP Team quale struttura che dovrà indirizzare e garantire, negli anni, l'attuazione e il monitoraggio delle azioni finalizzate all'implementazione del GEP; il Team è composto da rappresentanti della comunità di Ateneo (accademica, tecnica e amministrativa) nominati con delibera dei competenti organi di Ateneo.

È previsto l'inserimento di rappresentanti degli studenti e dottorandi.

## Ottemperanza alle richieste minime della Commissione europea sul GEP

Il presente GEP osserva attentamente le quattro regole definite dalla Commissione Europea sulla qualità e completezza dei Gender Equality Plan, ovvero:

- **Essere pubblicato sul sito web istituzionale dell'organizzazione** ([www.iuline.it](http://www.iuline.it)) in italiano ed inglese, lingue di lavoro dell'Università IUL. Il GEP, inoltre, indica chiaramente:
  - L'impegno dell'organizzazione per l'uguaglianza di genere;
  - Gli obiettivi e i risultati desiderati del GEP;
  - Dati di base e target pertinenti;
  - Dettagli delle azioni che sono o saranno intraprese dall'organizzazione, inclusa l'assegnazione preliminare di risorse dedicate;
  - La conformità al regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)
- **Essere firmato dalla dirigenza.** Si precisa che in conformità alla normativa interna vigente presso l'Ateneo, il GEP è un documento strategico oggetto di approvazione con delibera del Consiglio di Amministrazione.

- **Essere attivamente comunicato all'interno dell'istituzione.** Il GEP è stato diffuso e comunicato in tutta l'organizzazione per segnalare il supporto della dirigenza al piano. Lo scopo è stato quello di rendere esplicito che il rispetto degli impegni e delle azioni stabiliti nel GEP è responsabilità di ogni membro del personale all'interno dell'organizzazione, a tutti i livelli.

**Essere accompagnato da regolari relazioni sui progressi.** La relazione annuale sui progressi del GEP, ovvero il Bilancio di Genere, è prevista a cadenza annuale, seguendo le azioni di monitoraggio e di revisione del piano stesso quando necessario. Il monitoraggio del GEP.

definiti nel piano stesso.

## Analisi di contesto

Al fine di redigere il GEP è stata condotta un'analisi di contesto preliminare finalizzata a mettere in luce la situazione complessiva dell'Ateneo in relazione alla parità di genere ed individuare, di conseguenza, obiettivi concreti volti ad operare un miglioramento in questo ambito, nel breve e nel medio termine, includendo anche informazioni su altri generi e orientamenti personali. Nello specifico, l'analisi di contesto si è focalizzata sui seguenti ambiti:

- Analisi quantitativa dei dati della popolazione (docente, personale tecnico amministrativo, governance di Ateneo e studenti) disaggregati per genere.
- Mappatura dei soggetti attivi per la tutela e la promozione delle pari opportunità di genere.
- Mappatura delle attività e servizi in essere, e strategie a sostegno del bilanciamento tra vita privata e lavorativa, e del bilanciamento di genere, coerenti con il Piano Strategico e di Programmazione triennale 2025 – 2027 dell'Ateneo.

Di seguito sono riportate le evidenze emerse dalla analisi di contesto effettuata in tali aree. Ne derivano diversi spunti. Fra gli aspetti di forza emergono i seguenti:

- Le funzioni apicali del personale TA sono perlopiù ricoperte da donne.
- Il corpo docente vede un bilanciamento nel suo complesso e un GCI soddisfacente.

## Statistiche di Genere

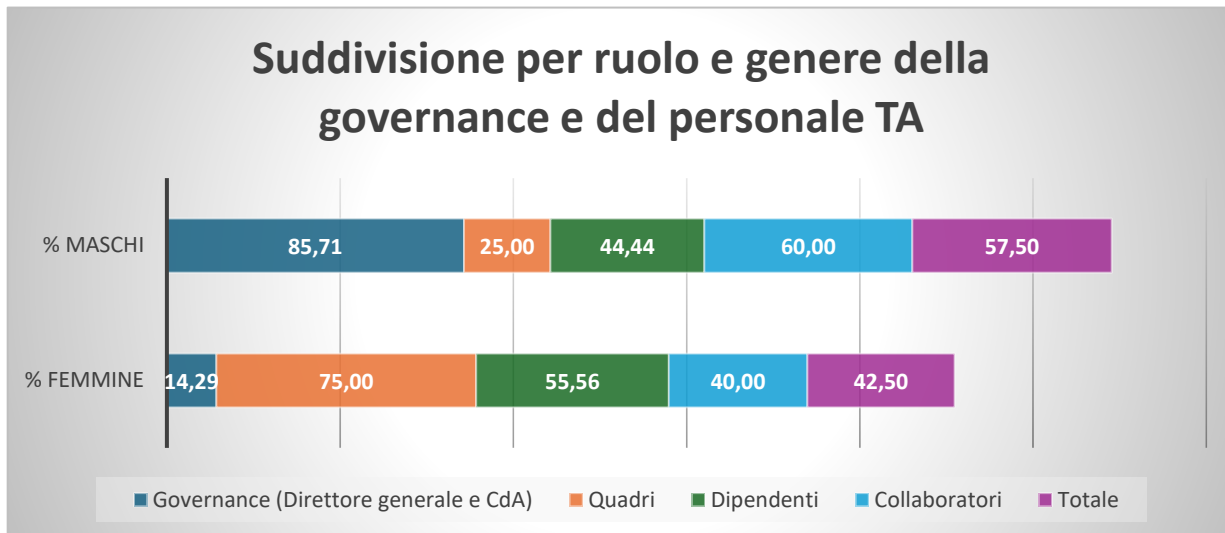
Allo stato attuale è possibile valutare positivamente lo stato del bilancio di genere per l'Ateneo.

In dettaglio:

- **Governance e personale TA.** L'analisi della distribuzione per inquadramento della governance (Direttore generale e Consiglio di amministrazione) e del personale TA evidenzia una preponderante presenza maschile a livello di governance, mentre tra i quadri e il personale dipendente si registra una percentuale di donne più alta.

Suddivisione per ruolo e genere della governance e del personale TA

Ruolo	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	% FEMMINE	% MASCHI
Governance (Direttore generale e CdA)	1	6	7	14,29	85,71
Quadri	3	1	4	75,00	25,00
Dipendenti	5	4	9	55,56	44,44
Collaboratori	8	12	20	40,00	60,00
Totale	17	23	40	42,50	57,50



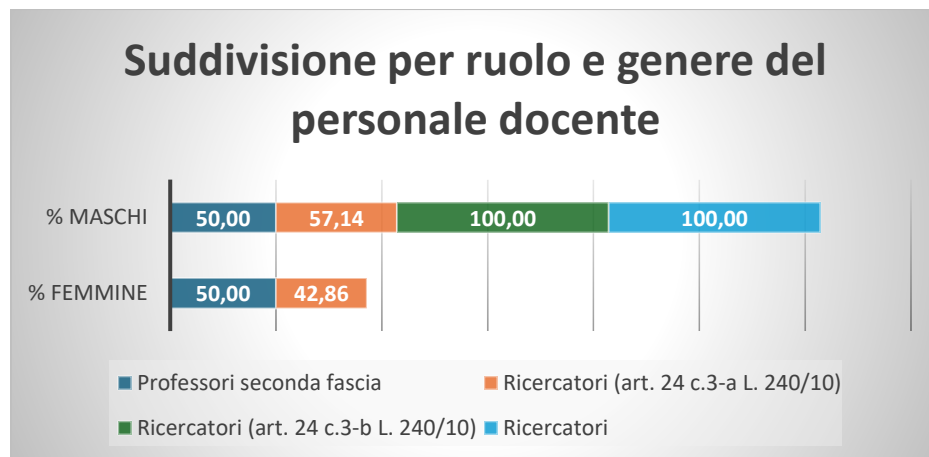
- **Corpo docente.** Di seguito si riporta lo stato, suddiviso per genere e ruolo del personale di ruolo (Professori II fascia, Ricercatori e Ricercatori a Tempo Determinato) di Ateneo. Attualmente non analizzando nel dettaglio questo dato, si osserva che la popolazione di



Ricercatori vede una sostanziale preponderanza di genere maschile, mentre nel livello superiore di carriera le quote sono paritarie. Ulteriore elemento considerato nell'analisi è stato il calcolo di un indicatore sintetico di bilanciamento di genere: il Glass Ceiling Index<sup>2</sup>. Il GCI (Glass Ceiling Index) per il corpo docente di Ateneo è pari a 1,36. Tale analisi, tuttavia, è meritevole di ulteriori approfondimenti che tengano conto di un arco temporale più ampio che possa seguire l'andamento di una specifica generazione, alla luce delle tempistiche dei percorsi di carriera che caratterizzano la componente accademica, e che sarà oggetto del monitoraggio nel medio e lungo termine.

#### Suddivisione per ruolo e genere del personale docente

Ruolo	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	% FEMMINE	% MASCHI
Professori seconda fascia	5	5	10	50,00	50,00
Ricercatori (art. 24 c.3-a L. 240/10)	3	4	7	42,86	57,14
Ricercatori (art. 24 c.3-b L. 240/10)	0	1	1	0,00	100,00
Ricercatori	0	1	1	0,00	100,00
<i>Totale</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>19</i>	<i>42,11</i>	<i>57,89</i>

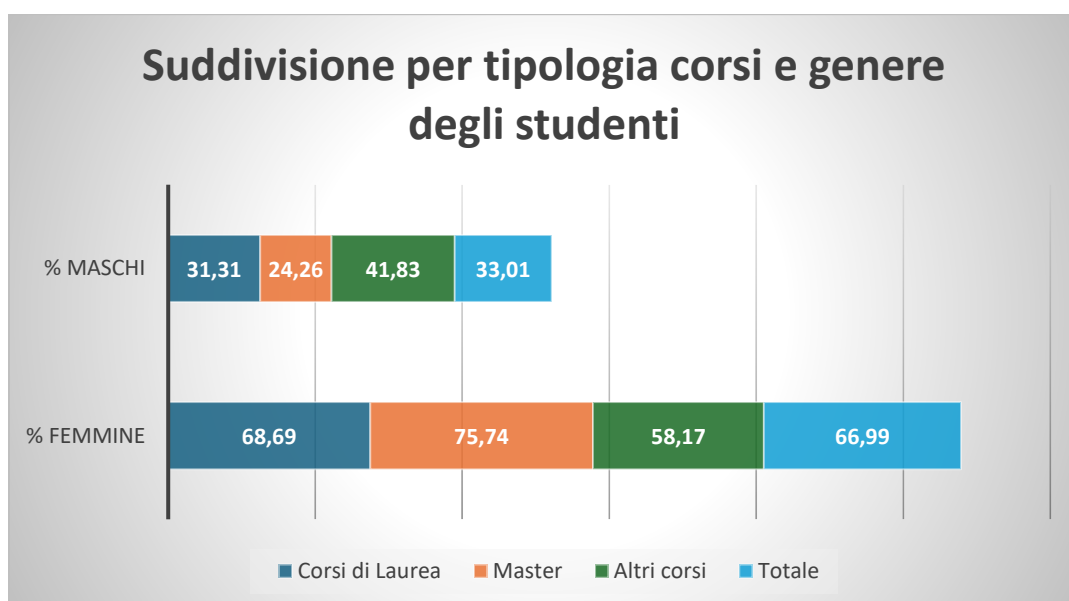


<sup>2</sup> Il Glass Ceiling Index mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un'organizzazione, in tutti i ruoli, con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione. È quindi una "fotografia" in un dato istante temporale (ad esempio in un dato anno) della "segregazione verticale" per genere presente in un'organizzazione. Un valore del GCI pari di 1 indica che il rapporto tra uomini e donne a livello complessivo si mantiene lo stesso anche per la prima fascia e, quindi, l'assenza di segregazione verticale per genere. Al contrario, più l'indice assume valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate in questo ruolo, cosa che, a sua volta, potrebbe suggerire una loro maggiore difficoltà nel progredire nella carriera accademica.

- **Studenti:** nella tabella in calce risulta l'andamento delle iscrizioni per l'a.a. 2023 2024 del corpo studentesco in relazione alle diverse tipologie di Corso attivate dall'Ateneo.

#### Suddivisione per tipologia corsi e genere degli studenti

Tipologia	FEMMINE	MASCHI	TOTALE	% FEMMINE	% MASCHI
Corsi di Laurea	1382	630	2012	68,69	31,31
Master	331	106	437	75,74	24,26
Altri corsi	477	343	820	58,17	41,83
<i>Totale</i>	<i>2190</i>	<i>1079</i>	<i>3269</i>	<i>66,99</i>	<i>33,01</i>



## Obiettivi a medio termine

L'analisi preliminare di contesto effettuata e le evidenze emerse sono alla base del GEP dell'Università telematica IUL per il triennio 2025-2027. Esso si pone i seguenti obiettivi:

- **O1.** Strutturare un ufficio per la realizzazione del Gender Equality Plan e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA;
- **O2.** Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere;
- **O3.** Promuovere percorsi di carriera più bilanciati;

- **O4.** Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali.

Tali obiettivi saranno perseguiti con la messa in atto di diverse azioni declinate nelle 5 aree di intervento indicate quali ambiti di intervento necessario:

- 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;
- prevenzione delle discriminazioni di genere.

Lo schema che segue sintetizza l'intreccio tra obiettivi del GEP di Ateneo e le aree di intervento.

Area di intervento	O1	O2	O3	O4
	Strutturare un ufficio per la realizzazione del Gender Equality Plan e promuovere la conoscenza delle sue iniziative nella popolazione studentesca, docente e PTA	Sostenere e valorizzare il lavoro di ricerca e culturale sul tema della parità di genere	Promuovere percorsi di carriera più bilanciati	Favorire la presenza di donne nelle posizioni apicali.
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	✓	✓		

prevenzione delle discriminazioni di genere	✓	✓	✓	✓
---	---	---	---	---

## Action Plan

Di seguito sono elencate le azioni che afferiscono alle diverse aree.

Per ogni azione - come dettagliato nelle schede che seguono - sono stati individuati responsabili per l'implementazione, target direttamente coinvolto, specifici esiti attesi, in termini di output (prodotti tangibili) e outcome (effetti delle politiche attivate), che ne inquadrano l'impatto trasformativo all'interno dell'Ateneo.

### **AREA: Equilibrio vita privata, lavorativa e cultura dell'organizzazione**

1. Analisi qualitativa dello stato del Gender Balance in tutti i livelli organizzativi dell'Ateneo tramite una survey interna rivolta anche agli studenti.
2. Sviluppo di azioni e strumenti di Welfare in Ateneo per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro.
3. Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.

### **AREA: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

4. Revisione dei Regolamenti vigenti inserendo la previsione della necessità di garantire il bilanciamento di genere Commissioni e negli organismi comunque denominati.
5. Delega per la Parità di genere.
6. Pari opportunità in accademia: iniziative rivolte al Preside, Presidenti, Direttori e altre figure ad essi assimilabili e/o personale amministrativo.

### **AREA: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

7. Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e ricercatore.
8. Empowerment di genere: supporto alle carriere attraverso percorsi di mentoring/career coaching e workshop focalizzati sulle soft skill.

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

9. Predisposizione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.
10. Redazione e diffusione di materiale informativo relativo all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.

**AREA: Prevenzione delle discriminazioni di genere**

11. Definizione di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo) istituzionale / amministrativo rispettoso della dimensione di genere.
12. Definizione delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali.
13. Promozione e comunicazione iniziative sulla parità di genere.

Con espresso riferimento alle Azioni sotto riportate si precisa sin da ora che l'arco temporale di attuazione, salvo eventuali esigenze di modifica derivanti da sopravvenute esigenze nel corso dell'annualità di riferimento è annuale.

### AREA Equilibrio vita privata, lavorativa e cultura dell'organizzazione

Azione	Responsabilità	Destinatari	Indicatori
Analisi qualitativa dello stato del Gender Balance di Ateneo.	GEP Team, Direzione	Management, docenti, ricerca, studenti amministrazione,	Predisposizione relazione illustrativa
Sviluppo di azioni e strumenti di Welfare in Ateneo per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro	GEP Team, Risorse Umane, Direzione	Docenti, ricerca, amministrazione	Attuazione di almeno 2 azioni nel triennio
Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.	GEP Team, Direzione	Ateneo	SI/NO

### AREA Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azione	Responsabilità	Destinatari	Indicatori
Revisione dei Regolamenti vigenti inserendo la previsione della necessità di garantire il bilanciamento di genere nelle Commissioni e negli organismi comunque denominati	Rettore, Direzione	Docenti, ricerca, amministrazione	SI/NO

Delega per la Parità di genere	Rettore	Ateneo	SI/NO
Pari opportunità in accademia: iniziative rivolte al Preside, Presidenti, Presidi, Direttori ed altre figure assimilabili e/o personale amministrativo	GEP Team	docenti e ricercatori, amministrativo	Attuazione di almeno 2 iniziative nel triennio di riferimento

### AREA Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Azione	Responsabilità	Destinatari	Indicatori
Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e ricercatore	Direzione, Risorse Umane, Ufficio Legale	Direzione, personale	SI/NO
Empowerment di genere: supporto alle carriere attraverso percorsi di mentoring/career coaching e workshop focalizzati sulle soft skill	GEP Team, Risorse Umane	Personale tecnico-amministrativo	SI/NO

### AREA: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Azione	Responsabilità	Destinatari	Indicatori
Predisposizione Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.	Rettore, Direzione, uffici amministrativi	Docenti, ricerca, amministrazione	SI/NO
Realizzazione di un corso di formazione/MOOC in modalità e-learning sull'uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona	Rettore, Terza Missione, GEP Team	Docenti, ricerca, amministrazione, studenti	SI/NO

**AREA: Prevenzione delle discriminazioni di genere**

Azione	Responsabilità	Destinatari	Indicatori
Definizione di linee guida per le forme comunicative di linguaggio (scritto e visivo) istituzionale / amministrativo rispettoso della dimensione di genere	GEP Team, Direzione	Ateneo	SI/NO
Definizione delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	Risorse Umane, Direzione, GEP Team	Studenti, Docenti, Ricercatori, Amministrativi	Predisposizione relazione illustrativa
Promozione e comunicazione iniziative sulla parità di genere	GEP Team Amministrazione	Ateneo	Attuazione di almeno due misure nel triennio



## Monitoraggio e valutazione

Lo stato di avanzamento delle singole azioni sarà verificato mediante monitoraggio dello stato di realizzazione con espresso riguardo agli indicatori individuati per ciascuna azione.