**DESCRIZIONE DEL PROGETTO**

**“EQUITÀ, INCLUSIONE, DIVERSITÀ nella comunicazione istituzionale dell’Università di Bologna: la costruzione di una strategia integrata”**

Il progetto è incentrato sulla messa a punto, e il conseguente sviluppo e articolazione, di strategie concrete per la comunicazione istituzionale (interna ed esterna) di Ateneo sui temi dell’equità, dell’inclusione e della diversità. Tali strategie comprendono lo sviluppo di azioni volte all’implementazione degli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan di Ateneo (anno 2022 e 2023), tra cui il rafforzamento di una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell’inclusione, il contrasto agli stereotipi di genere, la valorizzazione delle diversità e di un linguaggio inclusivo, e il sostegno alle comunità meno rappresentate. Lavorare su strategie efficaci di comunicazione, permette infatti di sviluppare conoscenze e competenze relative all’uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona.

# Obiettivo

# Il progetto, della durata di un anno, ha come obiettivo un’esaustiva attività di ricerca e analisi indirizzata allo sviluppo e all’implementazione di una strategia di comunicazione multicanale, e alla progettazione e sviluppo di azioni di comunicazione tattiche e puntuali sui temi dell’equità, inclusione e diversità, così come la ricerca delle migliori tecniche e strategie di comunicazione a supporto del Gender Equality Plan di ateneo. In generale, i principali temi toccati dalla strategia di comunicazione saranno:

# Parità, pari opportunità e identità di genere

# Disabilità, bisogni speciali, vulnerabilità e accessibilità

1. Interculturalità e diversità
2. Benessere, ascolto e sicurezza

Tale analisi dovrà essere funzionale all’esplorazione e formulazione di **una o più proposte di strategia di comunicazione** volte a **definire un sistema di canali e contenuti efficiente ed efficace**, diversificato e strategico, attraverso il quale l’Ateneo possa comunicare a più livelli e sviluppare una cultura condivisa, e una consapevolezza, un senso di responsabilità e comprensione sui temi dell’equità, inclusione e diversità.

**Piano dell’attività**

Nell’arco dell’anno previsto per la realizzazione del progetto, l’assegnista dovrà focalizzarsi sullo studio e sull’analisi dei seguenti temi:

1. ***Equità, inclusione e diversità e*** ***Gender Equality Plan: come comunicano gli atenei***

L’assegnista dovrà analizzare come altre università italiane ed europee hanno sviluppato attività di comunicazione a supporto dei temi legati all’equità, inclusione e diversità, e a supporto delle azioni previste nei GEP, verso i diversi target (docenti, personale TA, studentesse e studenti; società). L’analisi servirà a comprendere canali, contenuti, format e formati, target dell’azione e obiettivi raggiunti. Sarà inoltre funzionale a definire la strategia di ateneo funzionale a raggiungere gli obiettivi del GEP e contribuire alla produzione di contenuti dedicati alla comunicazione di questo tema.

1. ***Equità, inclusione e diversità e*** ***Gender Equality Plan di Ateneo – la strategia di comunicazione***

L’assegnista dovrà sviluppare la strategia di comunicazione e un piano di azioni (contenuti, canali, tempi) di comunicazione volte a supportare l’applicazione delle diverse azioni del GEP di Ateneo nelle sue diverse linee di attività per i diversi target. Sarà inoltre necessario comprendere lo stato di sviluppo della comunicazione interna sul tema in Ateneo, per comprendere se siano necessarie azioni formative e di sviluppo di competenze specifiche, volte a creare una cultura capace di recepire più facilmente i temi toccati.

1. ***Analisi dei risultati e rendicontazione***

L’assegnista dovrà sviluppare azioni volte ad analizzare i risultati delle azioni di comunicazione, misurare gli effetti dell’azione, utili per migliorare il processo di ridefinizione della strategia (contenuti, canali, target, obiettivi).

**Bibliografia di riferimento**

Badaloni, S.; Perini, L. (2016). *A model for building a Gender Equality Index for Academic Institutions*, Padova, Padova University Press.

Bencivenga, R., Leone, C. and Siri, A. (2021). “Gender equality, diversity, and inclusion in academia: successes and failures of the initiatives promoted by the European Union”. *Geopolitical, Social Security and Freedom* Journal, 4, 1: 27–40.

Buemi, M., Conte M., Guazzo G. (a cura di) (2015*). Il diversity management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti*, Milano: Franco Angeli.

Cubbage, J. (ed.) (2022). *Developing Women Leaders in the Academy through Enhanced Communication Strategies,* New Yok: Lexington Books.

Dolciotti, V. (2017). *Diversità e inclusione. Dieci dialoghi con Diversity manager*, Roma: Guerini.

European Commission. (2021a). *She Figures 2021. The path towards gender equality in research and innovation* (R&I). Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Commission. (2021b). Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans (GEPs). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2022). *Gender Equality in Research and Innovation*, ec.europa.eu (website and related pubblications)

Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (a cura di) (2021). *Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italian*i, Fondazione CRUI, [www.crui.it](http://www.crui.it)

Gilligan, C., & Richards, D. A. J. (2018). *Darkness now visible: Patriarchy’s resurgence and feminist resistance*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hearn, J. (2020). Men and masculinities in academia. Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices. In D. Eileen & S. Canavan (Eds.), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* (pp. 97–109). London: Routledge.

Husu, L. (2020). What does not happen: Interrogating a tool for building a gender-sensitive university. In D. Eileen & S. Canavan (Eds.), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms*? (pp. 52–66). London: Routledge.

Milenkova, V. (2021). “Gender equality: approaches and strategies in University contexts”. *Postmodernism problems*, 11, 3, 241-53.

Profeta, P. (2020). *Gender Equality and Public Policy. Measuring Progress in Europe*, Cambridge University Press

Rodrigo R., Clavero, S. and Viggiani, G. (eds.) (2022). *Journal of Gender Studies*, Volume 31, Issue 1: “Gender Equality in Higher Education and Research”.

Subašić, E., Hardacre, S., Elton, B., Branscombe, N. R., Ryan, M. K., & Reynolds, K. J. (2018). “We for She”: Mobilising men and women to act in solidarity for gender equality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(5), 707–724.

Woods, D. R., Benschop, Y., & van Den Brink, M. (2021). “What is intersectional equality? A definition and goal of equality for organizations”. *Gender, Work, and Organization*, 1–18.