

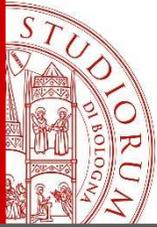
UNIVERSITÀ DI FERRARA
Ferrara, 20 novembre 2017

Il progetto PLOTINA e gli strumenti di pianificazione e rendicontazione di genere nell'Alma Mater: il Gender Equality Plan e il Bilancio di Genere

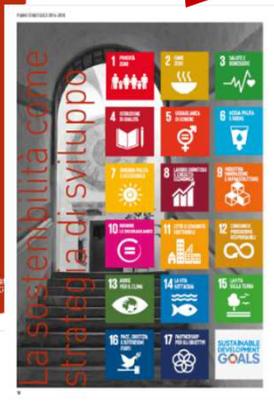
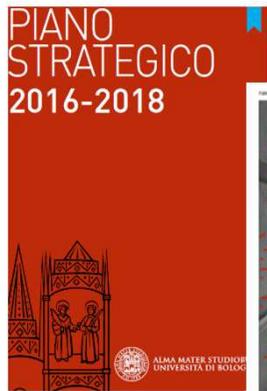
A cura di
Prof.ssa Benedetta Siboni
Università di Bologna



The Plotina project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under Grant Agreement No 666008. The views and opinions expressed in this document are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

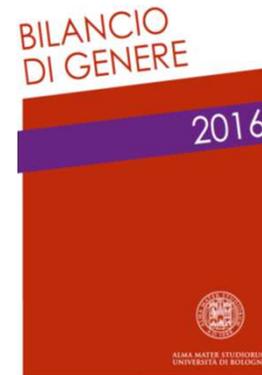
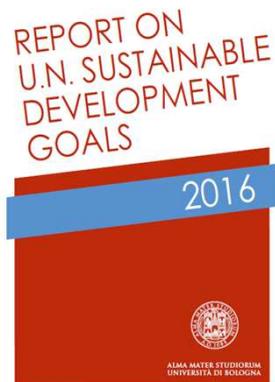


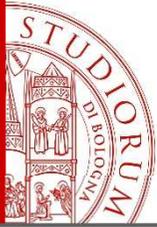
La promozione dell'equità di genere attraverso una strategia integrata



INTRODUZIONE

Il Piano di Eguaglianza di Genere è uno strumento strategico che ha lo scopo di promuovere l'equità di genere in tutte le attività dell'Università di Bologna, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico 2016-2018 e con gli obiettivi dell'Unione Europea. Il Piano è articolato in tre parti: una parte introduttiva, una parte operativa e una parte di monitoraggio e valutazione. La parte operativa è divisa in tre sezioni: la prima sezione riguarda la ricerca, la seconda la didattica e la terza la gestione amministrativa. La parte di monitoraggio e valutazione è divisa in due sezioni: la prima riguarda il monitoraggio e la seconda la valutazione. Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bologna il 12 dicembre 2016.





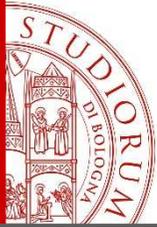
L'equità di genere e l'Agenda 2030 dell'ONU



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



<http://www.un.org/sustainabledevelopment/>



L'equità di genere e l'Agenda 2030 dell'ONU

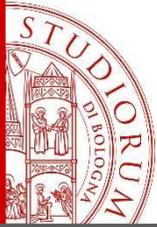


5. Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



- **Le donne e le ragazze rappresentano la metà della popolazione mondiale e quindi anche la metà del suo potenziale**
- Circa un terzo dei paesi in via di sviluppo non ha raggiunto la parità di genere nell'istruzione primaria, ciò si traduce nella mancanza di accesso alle competenze e in limitate opportunità nel mercato del lavoro
- **L'uguaglianza di genere è un diritto umano fondamentale.** Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5_Why-it-Matters_GenderEquality_2p.pdf



L'equità di genere e l'Agenda 2030 dell'ONU



I traguardi



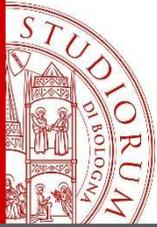
5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo

5.3 Eliminare ogni pratica abusiva come il matrimonio combinato, il fenomeno delle spose bambine e le mutilazioni genitali femminili

5.4 Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali

5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica



L'equità di genere e l'Agenda 2030 dell'ONU



I traguardi

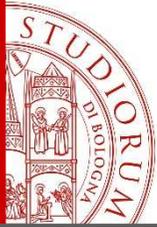


5.6 Garantire accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti in ambito riproduttivo, come concordato nel Programma d'Azione della Conferenza internazionale su popolazione e sviluppo e dalla Piattaforma d'Azione di Pechino e dai documenti prodotti nelle successive conferenze

5.a Avviare riforme per dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in conformità con le leggi nazionali

5.b Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna

5.c Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli



L'integrazione dell'Agenda 2030 in UNIBO: il PIANO STRATEGICO 2016-2018



Ad ogni obiettivo di base del Piano Strategico è stato associato uno o più SDGs, con i relativi traguardi.

Obiettivi ONU oggetto del Piano Strategico 2016-2018 dell'Alma Mater Studiorum

3 SALUTE E BENESSERE	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età. Traguardo: 3.4	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti. Traguardi: 4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 4.a.
5 UGUAGLIANZA DI GENERE	Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Traguardi: 5.1, 5.5.	8 LAVORO DECENTE E ECONOMIA	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti. Traguardi: 8.2, 8.3, 8.5, 8.6.
9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile. Traguardi: 9.1, 9.5.	10 RIDURRE LE DISUGLIANZE	Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni. Traguardi: 10.2, 10.4.
11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili Traguardi: 11.1, 11.3, 11.4, 11.6	17 PARTNERSHIP PER LO SVILUPPO	Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile. Traguardi: 17.6, 17.16, 17.17.

OBBIETTIVO STRATEGICO

C.1 Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione economico-sociale

OBBIETTIVO DI BASE

C.1.1 Qualificare e potenziare i percorsi di formazione professionalizzante e permanente



INDICATORE

T.01 Numero studenti coinvolti nei corsi di formazione professionalizzante e permanente

C.1.2 Migliorare l'impatto della ricerca e potenziare il trasferimento tecnologico sul piano regionale, nazionale e internazionale anche attraverso progetti di imprenditorialità



T.02 Numero di brevetti sul totale del personale docente strutturato
T.03 Numero Spin-off accreditati/attivi e start up

C.1.3 Favorire processi di miglioramento della sostenibilità ambientale e sociale degli insediamenti e della comunità universitaria unitamente alla riqualificazione del territorio in sinergia con tutte le istituzioni



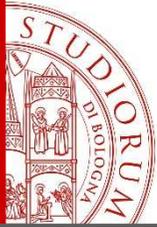
T.04 Indicatore qualitativo sulle iniziative svolte negli ambiti "social" e "green"

C.1.4 Promuovere attività di divulgazione scientifica e culturale



T.05 Indicatore qualitativo: dotarsi di strumenti per misurare l'impatto e rimandare al Bilancio Sociale per la rendicontazione

<http://www.unibo.it/en/university/who-we-are/report-on-un-sdg>



L'integrazione dell'Agenda 2030 in UNIBO: il REPORT ON U.N. SDGs

REPORT ON
U.N. SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

2016



REPORT ON U.N. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

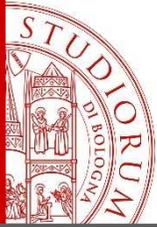
INTRODUCTION	4
ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA KEY FACTS	6
1. NO POVERTY	8
2. ZERO HUNGER	10
3. GOOD HEALTH AND WELL-BEING	12
4. QUALITY EDUCATION	16
5. GENDER EQUALITY	20
6. CLEAN WATER AND SANITATION	24
7. AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	26
8. DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	30
9. INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	34
10. REDUCED INEQUALITIES	40
11. SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	42
12. RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	46
13. CLIMATE ACTION	48
14. LIFE BELOW WATER	50
15. LIFE ON LAND	52
16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	54
17. PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	58
METHODOLOGICAL NOTE	62

STRUTTURA

- ✓ Introduzione del Rettore
- ✓ Key Facts di UNIBO
- ✓ 17 Sezioni dedicate a rendicontare le ricadute che le quattro Aree strategiche generano in riferimento a ogni SDGs utilizzando **icone e box**
- ✓ Nota metodologica finale



<http://www.unibo.it/en/university/who-we-are/report-on-un-sdg>



L'integrazione dell'Agenda 2030 in UNIBO: il REPORT ON U.N. SDGs

REPORT ON
U.N. SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

2016



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



5 GENDER
EQUALITY



5. ACHIEVE GENDER EQUALITY
AND EMPOWER ALL WOMEN
AND GIRLS

TEACHING



46

COURSE
UNITS



1

COLLABORATIONS,
TEACHING, MOBILITY
(EUROPE)



19,534

STUDENTS WHO
COULD CHOOSE
THE COURSE UNITS

RESEARCH



401

PUBLICATIONS IN
SCOPUS 2007-2016



5,478

"CITED BY" IN SCOPUS



2

FP7, H2020
RESEARCH
PROJECTS
(981,996 €)



PUBLICATIONS PER CAPITA
INDEX NUMBER: 68
INTERNATIONAL
BENCHMARKING = 100



PUBLICATIONS PER CAPITA
INDEX NUMBER: 94
NATIONAL
BENCHMARKING = 100

INTEGRATED RESEARCH TEAM - IRT ALMA GENDER

Alma Gender IRT promotes research on gender issues, focusing on how societies shape, organize, and innovate gender roles, relations, identities, and representations of gender, and how these interact with other variables such as nationality, ethnicity, sexual orientation, gender identity, disability, age, profession, religion, economic status, etc.

Alma Gender IRT's main goal is to create a network of scholars from different fields in order to promote research and teaching on gender issues and to advance gender equality within the University of Bologna's community of students, teachers, and workers.

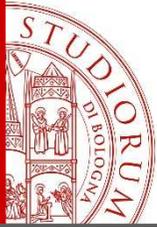
Survey sottomessa
ai Coordinatori dei
Corsi di Studio attivi
nell'A.A. 2016/17.

Tasso di risposta
del 84,3%, che copre
circa l'80% degli
insegnamenti.

20

<http://www.unibo.it/en/university/who-we-are/report-on-un-sdg>

21



L'integrazione dell'Agenda 2030 in UNIBO: il REPORT ON U.N. SDGs

REPORT ON
U.N. SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

2016



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



5. GENDER EQUALITY

THIRD MISSION

EVENTS PROMOTED ON GENDER RELATED ISSUES

The University of Bologna promotes the valorisation of gender-related issues through organization, the participation, the patronage, the dissemination of public initiatives (such as presentations, seminars, conferences, etc.) carried out in the Campuses where the University operates, as well as through the dissemination of publications, flyers, brochures, ect. to gender issues.

From an analysis of the events advertised through the online magazine of the University of Bologna - "UniboMagazine" (www.magazine.unibo.it/), in 2016 were published 23 articles on gender-related issues.



815
DOWNLOADS OF
GENDER REPORT

INSTITUTIONS

BODIES FOR THE PROTECTION OF GENDER EQUALITY AT UNIVERSITY OF BOLOGNA

- 1) Guarantee Committee for Equal Opportunities, Employee Wellbeing and Non-Discrimination at Work - CUG, the Harassment Adviser;
- 2) Vice-Rector for Human Resources;
- 3) Delegate for Occupational Welfare;
- 4) Delegate for Equal Opportunities;
- 5) Harassment Adviser.



GOVERNING BODIES



73 + 149 = 222

THE GLASS CEILING INDEX (SHE FIGURES, 2015)

The Glass Ceiling Index (GCI) is a relative index comparing the proportion of women in academia (grades A, B, and C) with the proportion of women in top academic positions (grade A positions; equivalent to full professors in most countries) in a given year.

The GCI can range from 0 to infinity.

A GCI of 1 indicates that there is no difference between women and men in terms of their chances of being promoted.

A score of less than 1 means that women are more represented at the grade A level than in academia generally (grades A, B, and C) and a GCI score of more than 1 indicates the presence of a glass ceiling effect, meaning that women are less represented in grade A positions than in academia generally (grades A, B, and C).

In other words, the interpretation of the GCI is that the higher the value, the stronger the glass ceiling effect and the more difficult it is for women to move into a higher position.]



GLASS CEILING INDEX OF UNIVERSITY OF BOLOGNA (SHE FIGURES, 2015)

2014: 1.83
2015: 1.80
2016: 1.65



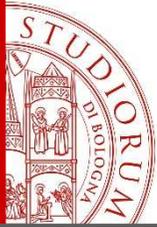
THE GENDER EQUALITY PLAN

The Gender Equality Plan (GEP) is a flexible tool, comparable to a Positive Action Plan, which is constructed taking into account the characteristics and individual needs of each single Research Performing Organization (University or Research Centre).

The GEP of University of Bologna contains measures developed on the basis of the needs and the context analysis of the University of Bologna, an first assessment carried out through the valuable collaboration of its researchers, professors, technicians and administrative staff, vice-rectors, delegates, managers and Rector (harmely "key actors"), during the Gender Audit phase of the H2020 PLOTINA project, coordinated by the University of Bologna, that has been undertaken from February to December 2016.

The measures are mainly, but not exclusively, addressed to specific beneficiaries, being the main target of the GERI 4 call "female researchers".

The Individual measures have been specifically foreseen for the years 2017 - 2020 (total duration of the PLOTINA project) and will be verified through the use of Indicators, a monitoring system, the annual gender report and by peer-reviewers.



PLOTINA: consorzio, obiettivi e fasi

Il progetto PLOTINA, coordinato dall'Alma Mater, include **10 istituzioni di cui 6 RPO** (*Research Performance Organisations*).

Lo scopo principale di PLOTINA è **incentivare lo sviluppo e l'attuazione di Piani per l'Eguaglianza di Genere** (*Gender Equality Plan, GEP*).

PLOTINA intende promuovere l'eccellenza e il valore sociale dell'innovazione incentivando **un cambiamento culturale in materia di parità di genere** (EU, 2012c), sostenendo **l'avanzamento di carriera di ricercatrici/ori per prevenire lo spreco di talenti e per favorire la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica**.

Il piano di lavoro per l'elaborazione del GEP prevede:

- **analisi dello "stato dell'arte" nelle sei RPO (Gender Audit)**
- **elaborazione di GEP che tengano conto delle peculiarità e necessità di ogni RPO**
- **sviluppo e valutazione delle Azioni previste nei GEP**
- creazione di una piattaforma di risorse usufruibile da altre RPO in Europa, per incentivare lo sviluppo di altri GEP.

Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, UNIBO (Italia); Kemijski Inštitut-National Institute of Chemistry, NIC (Slovenia); Mondragon Unibersitatea, MU (Spagna); Zentrum fuer Soziale Innovation GMBH, ZSI (Austria); Ozyegin Universitesi, OZU (Turchia); Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT, PD (Italia); University of Warwick (UK); Lisbon School of Economics and Management, ISEG (Portogallo); Elhuyar Aholkukularitza (Spagna), Elhuyar Komunikazioa (Spagna).

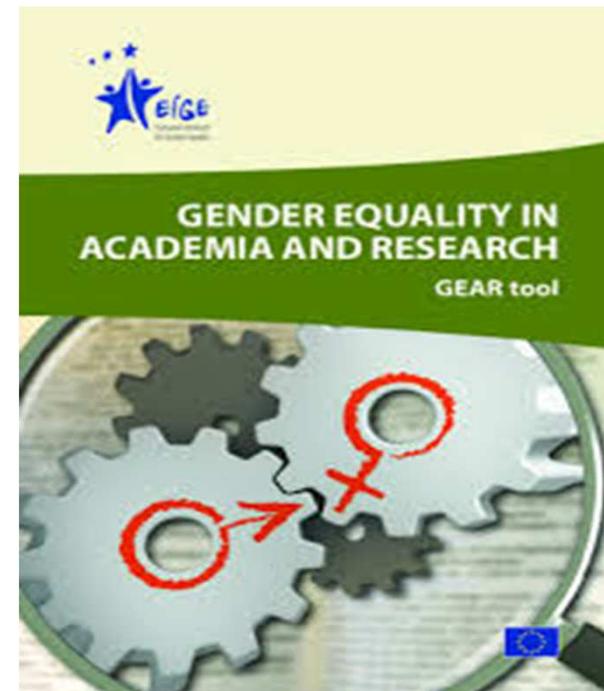


<http://www.plotina.eu/>

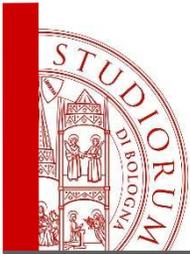
GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

La Commissione Europea definisce il GEP in ambito accademico come **un insieme di azioni** che mirano a:

- 1) Realizzare un **audit** con l'obiettivo di valutare la **situazione quali e quantitativa dell'ente** in merito agli aspetti relativi alle pari opportunità
- 2) Identificare e implementare **strategie innovative per favorire un cambiamento culturale** e promuovere le pari opportunità
- 3) **Identificare i beneficiari di azioni specifiche e monitorarne** l'impatto attraverso l'uso di indicatori (target principale EUcall GERI4: *female researchers*)



<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

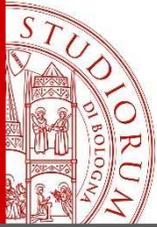


PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN

Il **GEP** di ogni RPO coinvolto in PLOTINA consta delle seguenti fasi:

- **Analisi:** raccolta di dati disaggregati in base al genere, definita Gender Audit e costituita da una **checklist qualitativa e una quantitativa**. Lo scopo è stato di **identificare criticità e punti di forza** in materia di uguaglianza di genere.
- **Pianificazione:** definizione degli **obiettivi e beneficiari, delle azioni e delle misure per superare le criticità individuate grazie all'Audit**, individuazione di risorse e responsabilità, programmazione dei tempi.
- **Implementazione:** svolgimento delle attività, **coinvolgimento attivo dei beneficiari** e di una vasta rete di *stakeholder*.
- **Monitoraggio:** **valutazione indipendente dei processi avviati e dei progressi di ciascuna RPO**, al fine di rendere massimo l'impatto delle azioni, di migliorare gli interventi e di raggiungere gli obiettivi previsti.

<http://www.plotina.eu/>



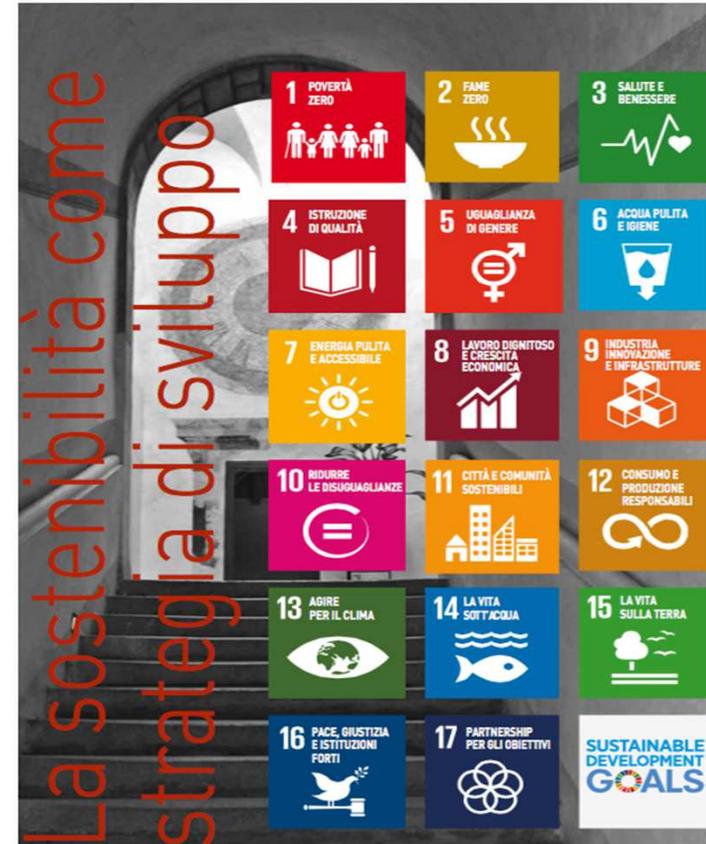
PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN

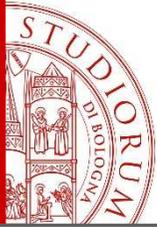
Con il *Gender Equality Plan* l'Alma Mater mira a contribuire al raggiungimento degli obiettivi del millennio dell'ONU prioritari per il 2030, in linea con quanto indicato nel Piano Strategico 2016-2018. **PLOTINA si concentrerà sugli obiettivi 5 (uguaglianza di genere) e 10 (riduzione dell'inuguaglianza).**

Obiettivi ONU oggetto del Piano Strategico 2016-2018 dell'Alma Mater Studiorum

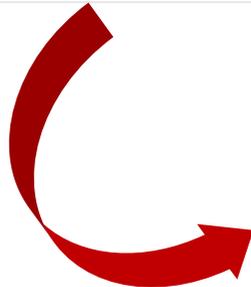
 3 SALUTE E BENESSERE	Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età. Traguardo: 3.4	 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti. Traguardi: 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.a.
 5 UGUAGLIANZA DI GENERE	Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Traguardi: 5.1, 5.5.	 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti. Traguardi: 8.2, 8.3, 8.5, 8.6.
 9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile. Traguardi: 9.1, 9.5.	 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE	Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni. Traguardi: 10.2, 10.4.
 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili Traguardi: 11.1, 11.3, 11.4, 11.6	 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile. Traguardi: 17.6, 17.16, 17.17.

PIANO STRATEGICO 2016-2018



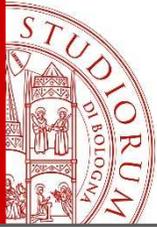


PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN

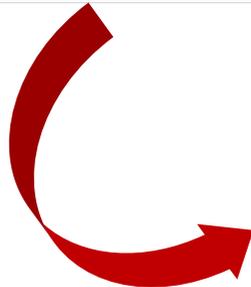


Aree chiave	Obiettivi	Misure	Target diretto	Target indiretto	Cronogramma				Responsabili	Indicatore	Collegamento con SDGs Agenda 2030
					2017	2018	2019	2020			
KA1 - Organi di governo, attori chiave e decisori politici	1.2. Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali	Revisione periodica di testi, comunicazioni, immagini da una prospettiva sensibile alle pari opportunità e al <i>diversity management</i>	Corpo docente e ricercatore, personale T.A.		x	x	x	x	MR, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DG, DELEGATA PARI OPPORTUNITÀ, SETTORE COMUNICAZIONE, CUG	1.3 Linguaggio e immagini nei documenti istituzionali sensibili a differenze di genere e pari opportunità	
KA1 - Organi di governo, attori chiave e decisori politici	1.2. Promuovere le pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali	Raccolta sistematica, anche in Dipartimenti e Scuole, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, se possibile già in formato digitale, per la stesura annuale del Bilancio di genere e per altre raccolte dati	Attori chiave e decisori politici	Corpo docente/ricercatore e personale T.A. Studenti/esse	x	x	x	x	MR, CUG, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, PRORETTRICE ALLE TECNOLOGIE DIGITALI, DELEGATA PARI OPPORTUNITÀ, DIRETTORI DI STRUTTURA (Dipartimenti e/o Scuole/Campus), CESIA, APOS, ARAG	6.4.3 Bilancio di genere	

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero>

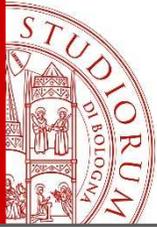


PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN

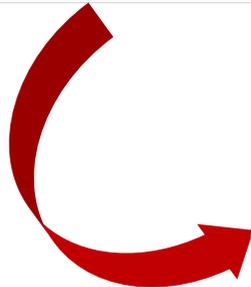


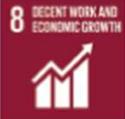
Aree chiave	Obiettivi	Misure	Target diretto	Target indiretto	Cronogramma				Responsabili	Indicatore	Collegamento con SDGs Agenda 2030
					2017	2018	2019	2020			
KA2 - Reclutamento e avanzamento di carriera	2.1. Promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti di pari opportunità	Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/le componenti delle Commissioni di concorso	Membr <i>i</i> di Commissioni di concorso, personale T.A. con funzioni di supporto amministrativo alla Commissione	Candidate/i a concorsi e nomine	x	x	x		MR, DG, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, CUG, APOS	6.2.4 Azioni positive nei processi di reclutamento	 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale
KA2 - Reclutamento e avanzamento di carriera	2.1. Promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti di pari opportunità	Corsi di <i>mentoring</i> ed <i>empowerment</i> diretti al genere numericamente sotto-rappresentato, relativamente alla valorizzazione di sé, <i>leadership</i> e negoziazione	Personale neo-assunto Corpo docente/ ricercatore		x	x	x		DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, DELEGATA DEL RETTORE ALL'IMPRENDITORIALITÀ, PLOTINA TEAM, APOS, AFORM	6.2.10 Corsi di empowerment per la progressione di carriera 6.2.11 Corsi formativi su leadership	 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero>

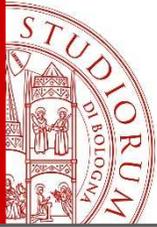


PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN

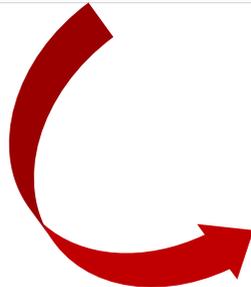


Aree chiave	Obiettivi	Misure	Target diretto	Target indiretto	Cronogramma				Responsabili	Indicatore	Collegamento con SDGs Agenda 2030
					2017	2018	2019	2020			
KA3 – Conciliazione vita-lavoro	3.1. Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata	Disponibilità di servizi e strumenti di Ateneo a supporto della cura di figli/e, familiari anziani e/o con disabilità	Personale T.A. e corpo docente/ricercatore	Famiglie del personale T.A. e docente/ricercatore	x	x	x	x	MR, PRORETRICE ALLE RISORSE UMANE, DG, CUG, DELEGATA/O DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ e DISABILITÀ, APOS	3.1 Domanda e offerta di servizi di base per l'assistenza all'infanzia 3.3 Offerta di servizi per l'integrazione lavoro-vita privata	 8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero>

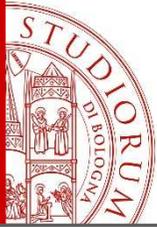


PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN

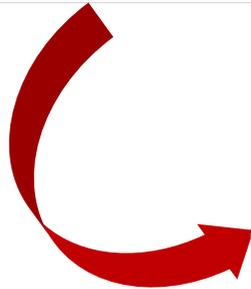


Aree chiave	Obiettivi	Misure	Target diretto	Target indiretto	Cronogramma				Responsabili	Indicatore	Collegamento con SDGs Agenda 2030
					2017	2018	2019	2020			
KA4 - Ricerca: pari opportunità e integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca	4.1. Promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca	Seminari per promuovere la consapevolezza del valore economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili sesso e genere nella ricerca	Corpo docente/ ricercatore	Studenti/esse Comunità scientifica	x	x	x	x	PRORETTORE ALLA RICERCA, PLOTINA TEAM, ALMA GENDER IRT, ARIC	6.4.4 Partecipazione a seminari formativi sull'integrazione delle variabili sesso e genere, per area scientifica e genere	 10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito
KA4 - Ricerca: pari opportunità e integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca	4.1. Promozione dell'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo di ricerca	Introduzione tra i criteri di valutazione dei bandi di finanziamento delle variabili sesso e genere nella progettazione della ricerca	Corpo docente/ ricercatore	Studenti/esse Comunità scientifica		x	x	x	PRORETTORE ALLA RICERCA, PLOTINA TEAM, ALMA GENDER IRT, ARIC	6.4.5 Introduzione delle variabili sesso e genere richiesta nei bandi di Ateneo per la ricerca	

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>



PLOTINA GENDER EQUALITY PLAN



Aree chiave	Obiettivi	Misure	Target diretto	Target indiretto	Cronogramma				Responsabili	Indicatore	Collegamento con SDGs Agenda 2030
					2017	2018	2019	2020			
KA5 – Integrazione delle dimensioni del genere e del sesso nei programmi didattici	5.1. Promozione dell'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici	Disponibilità di linee guida e/o seminari rivolti al personale docente sull'integrazione dei temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione dei programmi didattici	Corpo docente	Studenti/esse		x	x	x	PRORETTORE ALLA DIDATTICA, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, CUG, PLOTINA TEAM	6.5.3 Seminari formativi e/o linee guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nella didattica	 4.5 By 2030, eliminate gender disparities in education and ensure equal access to all levels of education and vocational training for the vulnerable, including persons with disabilities, indigenous peoples and children in vulnerable situations
KA5 – Integrazione delle dimensioni del genere e del sesso nei programmi didattici	5.1. Promozione dell'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici	Sviluppo di strumenti formativi introduttivi e/o avanzati che contemplino le variabili "sesso e genere" per tutte le Scuole (lauree triennali, magistrali e dottorati)	Corpo docente	Studenti/esse			x	x	PRORETTORE ALLA DIDATTICA, PLOTINA TEAM, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ	6.5.1 Corsi specificamente dedicati alla variabile sesso/ genere, per area scientifica	 4.5 By 2030, eliminate gender disparities in education and ensure equal access to all levels of education and vocational training for the vulnerable, including persons with disabilities, indigenous peoples and children in vulnerable situations

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero>



IL BILANCIO DI GENERE

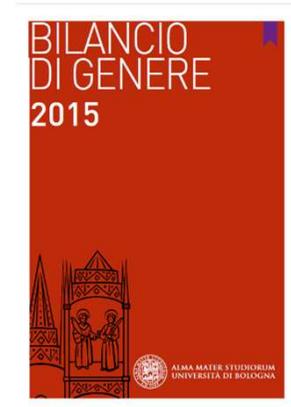
Organo promotore: CUG UNIBO

Azione prevista dal Piano di Azioni Positive 2014-2017

Riferimenti:

She Figures – Prages – GenSET – GBMIU –

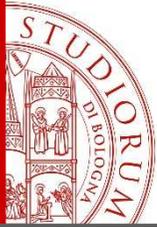
Bilanci di genere UNIFE e UNIPG



Tematiche misurate:

Gli Studenti	Il Personale Tecnico-Amministrativo	Investimenti effettuati dall'Ateneo per promuovere le tematiche di Pari Opportunità
Il Personale Docente	Partecipazione negli Organi decisionali	La tematica Sesso/Genere nella Ricerca e nella Didattica

<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

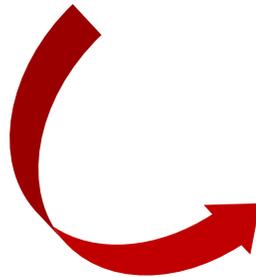
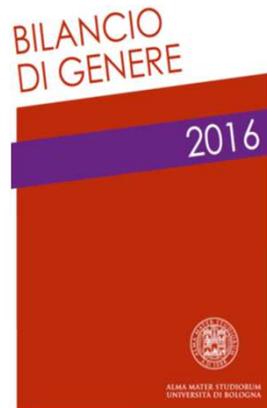
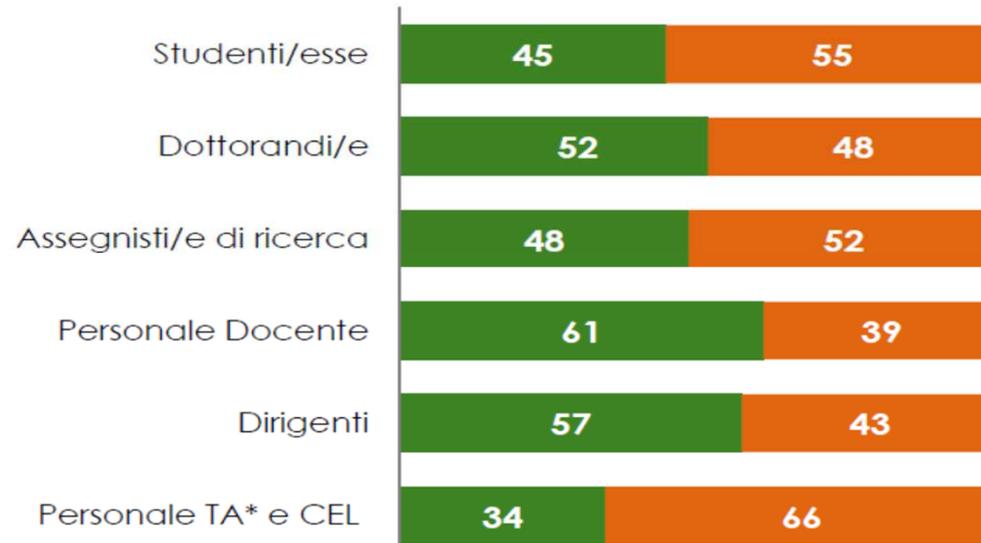


IL BILANCIO DI GENERE



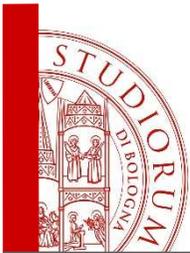
3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE % DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE (2016)



<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genero>

■ Uomini ■ Donne



IL BILANCIO DI GENERE

BILANCIO DI GENERE

2016

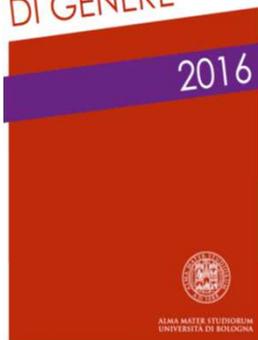
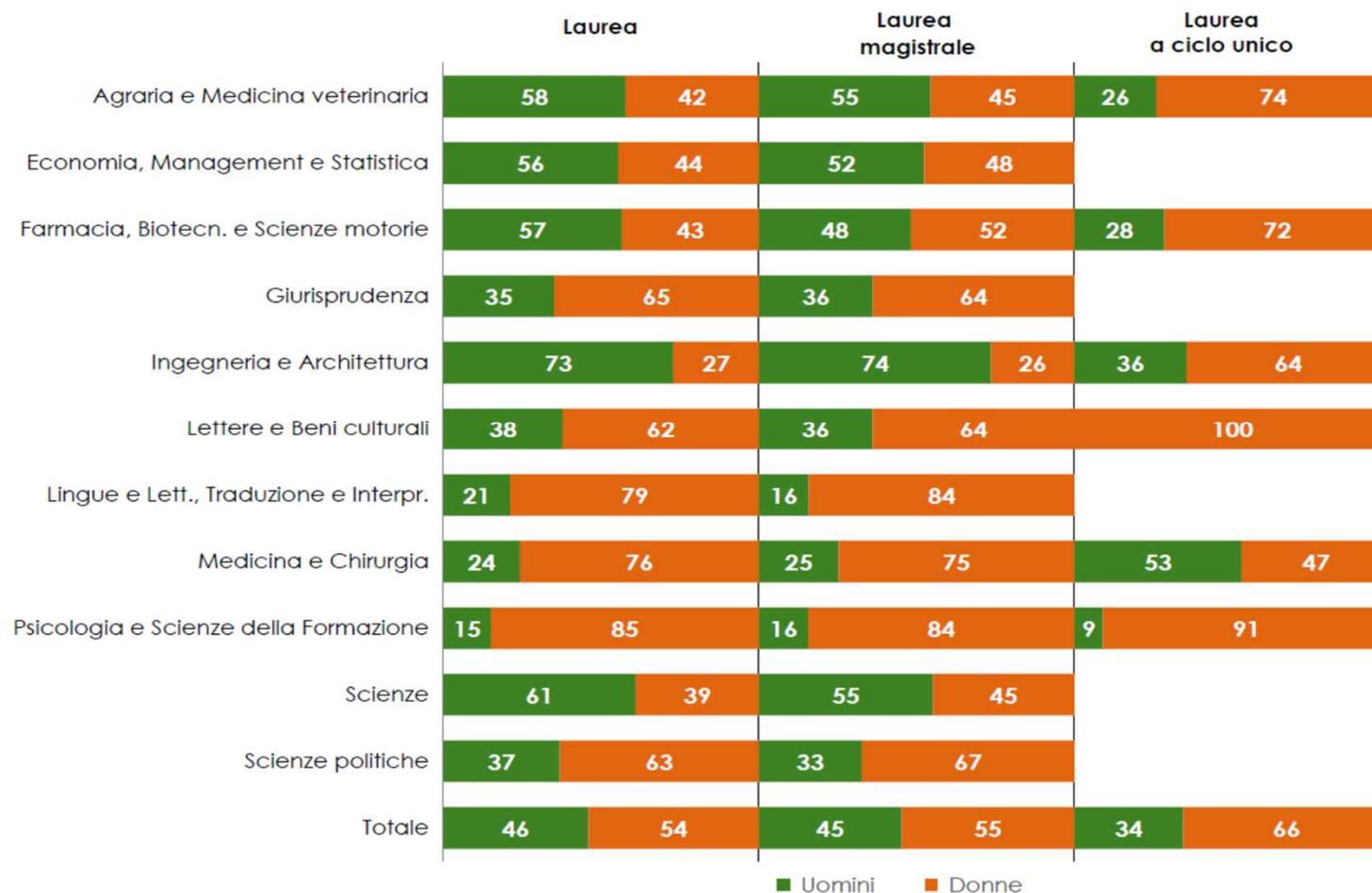
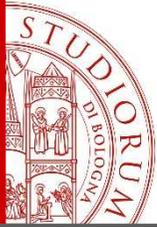


FIGURA 2 - COMPOSIZIONE % DEGLI /DELLE ISCRITTI/E PER GENERE E SCUOLA (A.A. 2016/17)*



<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genero>



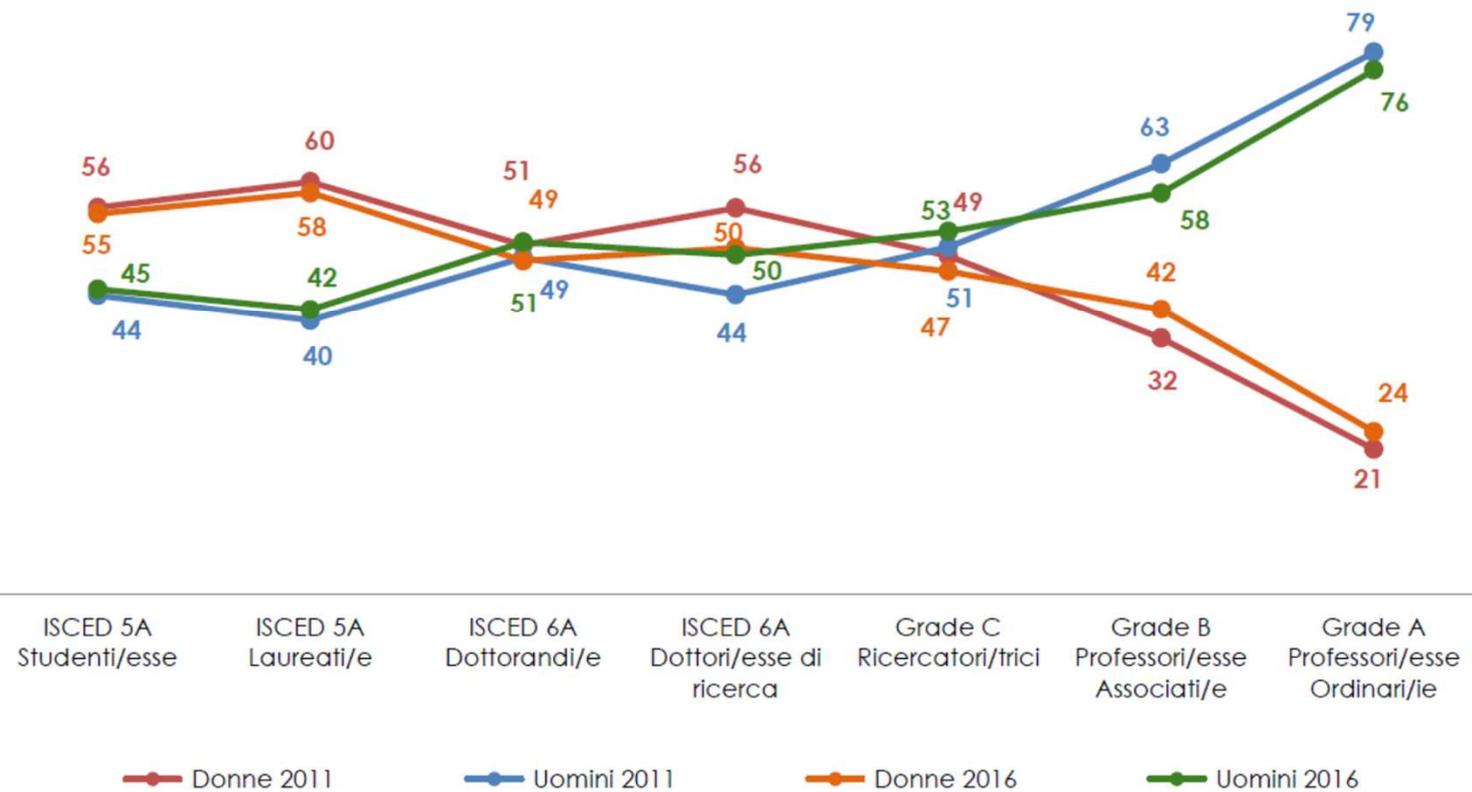
IL BILANCIO DI GENERE

BILANCIO
DI GENERE

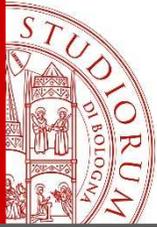
2016



FIGURA 17 - COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – CONFRONTO 2011-2016



<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genero>



IL BILANCIO DI GENERE

BILANCIO
DI GENERE

2016

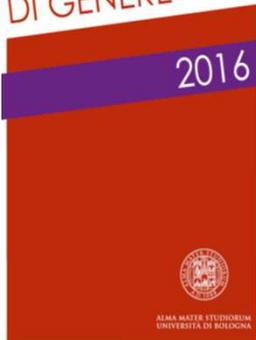
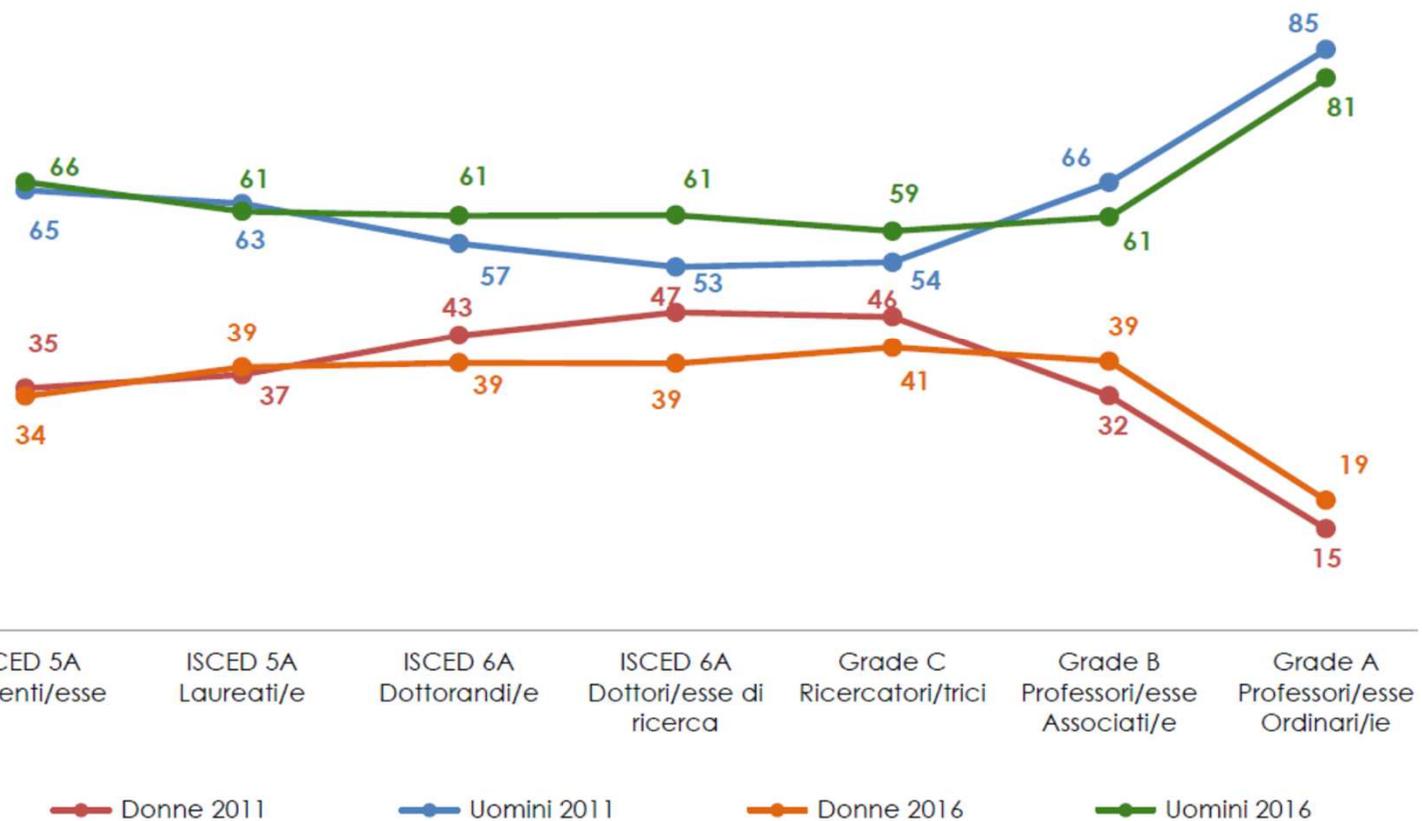
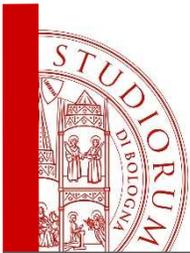


FIGURA 18 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – CONFRONTO 2011-2016



<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genero>



IL BILANCIO DI GENERE

BILANCIO
DI GENERE

2016

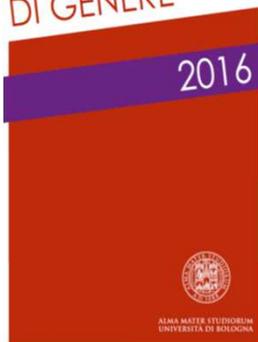
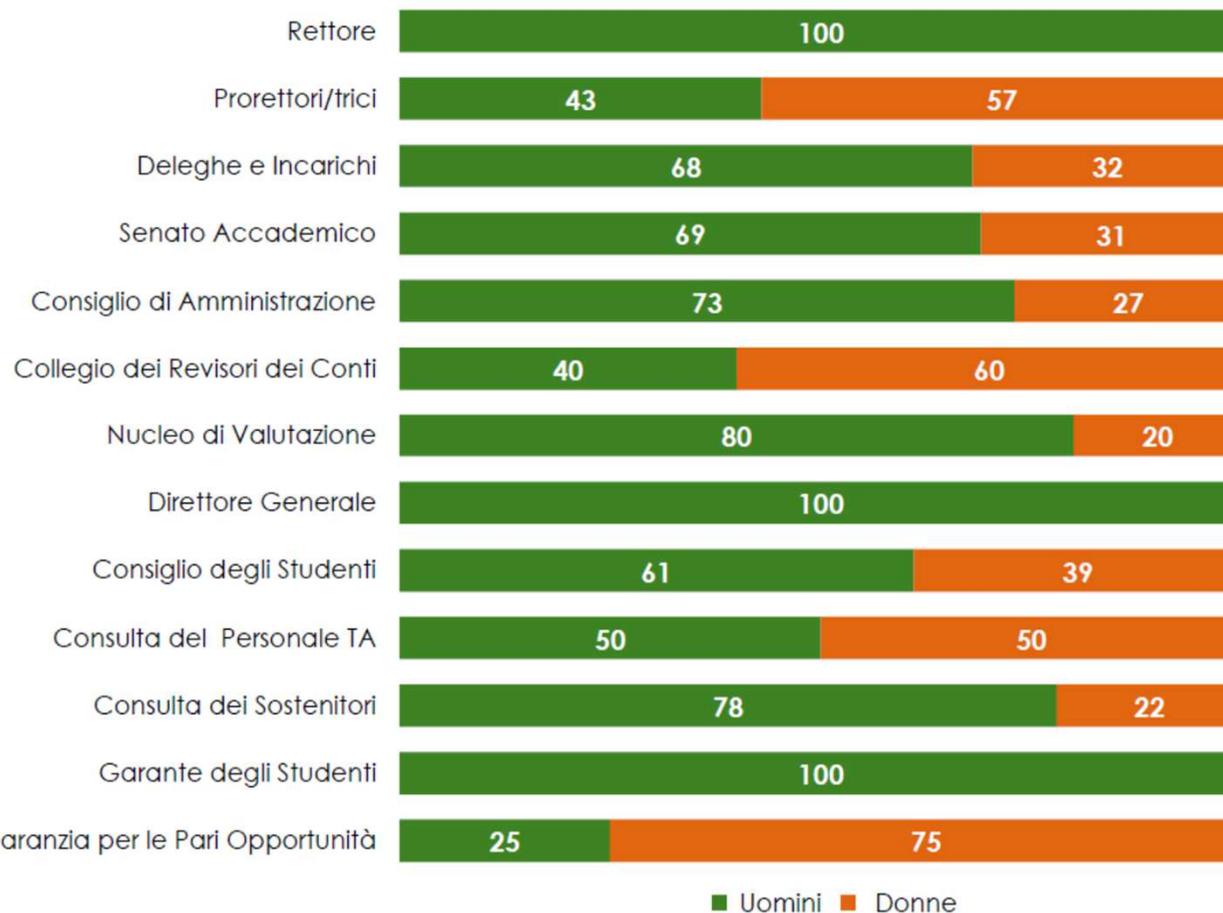
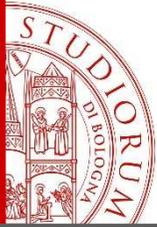


FIGURA 28 - COMPOSIZIONE % DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2016 PER GENERE



<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genero>



Grazie per l'attenzione

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro CUG

Presidente: prof.ssa Tullia Gallina Toschi

PLOTINA Project - EU Horizon2020 (Grant Agreement n. 666008)

Coordinatrice scientifica: prof.ssa Tullia Gallina Toschi



The Plotina project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under Grant Agreement No 666008. The views and opinions expressed in this document are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

www.unibo.it