PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE

ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

PLOTINA

Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training

PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE ***a cura di:***
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
PLOTINA Gender Audit Team, distal.plotina@unibo.it

Editing e grafica:
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Ufficio Comunicazione Istituzionale

PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE

Gruppo di lavoro*

Tullia Gallina Toschi, Coordinatrice del progetto PLOTINA, Delegata al benessere lavorativo, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Alessia Franchini, Progect Manager di PLOTINA

Benedetta Siboni, Angela Balzano, Francesca Crivellaro, Daniela Sangiorgi, Maria Rodriguez, Vladimiro Cardenia, Susi Poli, Claudia Possenti, Componenti del Team Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, progetto PLOTINA

Elena Luppi, Componente del Team Alma Mater Studiorum - Università di Bologna del progetto PLOTINA e Delegata per le pari opportunità

Marco Balboni, Valentina Filippi, Gabriele Greppi, Valeria Guidoni, Carlotta Pizzo, Chiara Sirk, Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

Camilla Valentini, responsabile del Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione, Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

* Membri del "Gender Audit Team" che ha curato l'effettuazione dell'*audit* quali-quantitativo per Alma Mater Studiorum - Università di Bologna nel 2016

CONTATTI E INFORMAZIONI

PLOTINA Gender Audit Team, distal.plotina@unibo.it

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro - CUG, cug@unibo.it

INTRODUZIONE

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - *Gender Equality Plan*) è una delle principali azioni previste dal progetto PLOTINA "P*romoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*" (www.plotina.eu) che è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020 (Grant Agreement n. 666008) ed è coordinato dalla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi dell'Università di Bologna. Il Consorzio rappresenta la diversità delle Organizzazioni di Ricerca europee, così come dei contesti europei sociali e culturali e si compone di nove partner: Università di Bologna, Università di Warwick (UK), Mondragon Unibertsitatea (Spagna), Instituto Superior de Economia e Gestao (Portogallo), Kemijski Institut (Slovenia), Ozyegin Universitesi (Turchia), Zentrum fur Soziale Innovation GMBH (Austria), Jump Forum (Belgium), Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT (Italia) e Elhuyar - Zubize SL (Spagna).

Gli obiettivi che si propone il progetto PLOTINA consistono nel promuovere l'avanzamento di carriera delle ricercatrici e dei ricercatori e sono volti ad evitare lo spreco di talenti, in particolare delle donne, che più spesso abbandonano il loro percorso di carriera. Il progetto interviene sulle disuguaglianze di genere nei processi decisionali, per favorire l'eccellenza, propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca, soprattutto per le discipline nelle quali non vi è consuetudine a verificarne l'impatto, persegue la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica e diffonde maggiore consapevolezza in merito alla cultura ed alle differenze di genere.

L'Alma Mater ha realizzato e sostenuto la formulazione del Piano di Eguaglianza di Genere nell'ambito dell'adesione dell'Ateneo all'Agenda 2030 emessa dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale (http://www.unibo.it/en/university/who-we-are/report-on-un-sdg).

Il Piano di Eguaglianza di Genere raccoglie le azioni legate al raggiungimento di tali obiettivi e risponde alle indicazioni dell'Istituto Europeo per la *Gender Equality* (EIGE, 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".

La struttura generale del piano è stata condivisa con le altre sei RPO (*Research Performing Organization* -

INTRODUZIONE

Università e Centri di Ricerca) partner del progetto PLOTINA, e si articola in cinque aree chiave:

- organi di governo, attori chiave e decisori politici;
- reclutamento, progressione di carriera e permanenza;
- integrazione del lavoro con la vita personale;
- ricercatori, ricercatrici e ricerca: equilibrio nei gruppi di lavoro ed integrazione delle variabili "sesso" e "genere", ove pertinenti, nei contenuti della ricerca;
- integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici.

Il Piano di Eguaglianza di Genere è uno strumento flessibile, equiparabile a un Piano di Azioni Positive, che viene costruito tenendo conto delle peculiarità e necessità di ogni singola Università o Centro di Ricerca. Il documento è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) nella seduta del 21 febbraio 2017 e successivamente presentato per la presa d'atto nelle sedute dei seguenti Organi Accademici: Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2017, Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo del 13 aprile 2017, Senato Accademico del 21 marzo 2017, Consiglio degli studenti del 17 marzo 2017.
Il Piano elaborato da UNIBO contiene misure formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi del contesto dell'Ateneo, analisi condotta grazie alla collaborazione delle/dei sue/suoi ricercatrici/ori, professoresse/i, Pro-rettrici/ori e Rettore, tecniche/i amministrative/i, durante la fase di Gender Audit prevista dal progetto PLOTINA che è stata svolta tra febbraio e dicembre 2016. Le misure si rivolgono a beneficiari specifici, riportati nel Piano allegato, tenendo conto che il target principale del bando europeo GERI4 è costituito dalle "*female researchers*". Le singole misure sono state previste specificamente per le annualità 2017 - 2020 (durata del progetto PLOTINA) e il loro stato di avanzamento verrà verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori, verrà facilitato da due partner di progetto (Elhuyar e Progetto Donna) e sottoposto a una valutazione ad interim e a conclusione del progetto (*peer-review*).

Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt insieme a Elhuyar Zubize SLU hanno sviluppato, con il contributo di tutti i partner di Progetto, i principali framework concettuali e organizzativi per gli Audit e i Piani di Eguaglianza di Genere per le RPOs di PLOTINA, fornendo nel contempo anche strumenti adattati ai singoli contesti. Gli indicatori sono stati invece messi a punto dal Zentrum for Social Innovation (ZSI) attraverso un attento e rigoroso lavoro collaborativo che ha coinvolto l'Alma Mater e tutti i partner di progetto.

ACKNOWLEDGEMENT e DISCLAIMER

The PLOTINA project ("Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training") 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 publication are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

Funded by the Horizon 2020 programme of the European Union

PLOTINA
Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training

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	**1.1 Promozione di strutture a supporto delle pari opportunità**	Nomina di **delegate/i** (nei **Dipartimenti e/o Scuole/ Campus**), **responsabili** di promuovere (ruolo propositivo, consultivo e di verifica) il rispetto sul luogo di lavoro delle **procedure a garanzia delle pari opportunità** (e ambiti regolamento CUG)	Rappresentanti del corpo docente/ ricercatore e del personale T.A., con competenze e interessi in materia di pari opportunità (e ambiti regolamento CUG)	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A. dei Dipartimenti e/o Scuole/ Campus		x	x	x	MAGNIFICO RETTORE (MR), CUG, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DIRETTORE GENERALE (DG), DIRETTORI DI STRUTTURA (Dipartimenti e/o Scuole/ Campus), COLLEGIO DIRIGENTI, APOS, PLOTINA TEAM	1.4 Politiche e strutture per le pari opportunità nell'istituzione	10 REDUCED INEQUALITIES 10.2 Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza

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 *diversity management*	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	5 GENDER EQUALITY
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	5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

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**	**Pianificazione di incontri** sistematici sull'avanzamento del GEP con figure chiave della *governance* e delle divisioni amministrative (Prorettori/trici, Dirigenti) per facilitare il processo di presa in carico del **Piano d'Eguaglianza di Genere**, per rafforzarne le potenzialità e renderne **massimo l'impatto**	Attori chiave e decisori politici. Plotina Team. Delegate/i di Dipartimento	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A. Studenti/esse	x	x	x	x	PLOTINA TEAM, MR, DG, CUG, PRORETTORI/ TRICI, DIRIGENTI DELEGATE/I	6.1.3 Implementazione del GEP	5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
KA1 - Organi di governo, attori chiave e decisori politici	**1.3. Promuovere le pari opportunità in cultura, processi e pratiche degli individui**	Promozione di iniziative volte a favorire una **diffusa competenza relativa alle pari opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione**, attraverso l'offerta di corsi rivolti al **personale TA, docente e ricercatore**	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A.	Studenti/esse	x	x	x	x	CUG, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, AFORM, APOS	6.1.5 Corsi di formazione sulle pari opportunità	

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/lle componenti delle Commissioni di concorso**	Membri 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 GENDER EQUALITY 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 ***mentoring* ed *empowerment*** diretti al **genere numericamente sotto-rappresentato**, relativamente alla **valorizzazione di sé, *leadership* 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 GENDER EQUALITY 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

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**	**Condivisione e promozione** di modelli positivi di **scienziate, accademiche e ricercatrici**	Personale neo-assunto Corpo docente/ ricercatore	Studenti/esse	x	x	x	x	DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, PLOTINA TEAM, SETTORE COMUNICAZIONE, AFORM, CUG	6.2.8 Iniziative per accrescere la consapevolezza del contributo delle ricercatrici alla scienza 6.2.9 Iniziative per accrescere la consapevolezza della diversità di genere nei gruppi di ricerca	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 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
KA2 - Reclutamento e avanzamento di carriera	**2.1. Promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti di pari opportunità**	**Introduzione/ mantenimento** nella **valutazione della ricerca di Ateneo** di correttivi legati a "**periodi di congedo** per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una **valutazione più equa**	Corpo docente/ ricercatore		x	x	x	x	PRORETTORE ALLA RICERCA, CUG, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, APOS	6.2.6 Azioni positive per la valutazione della ricerca e la progressione di carriera	

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**	Promozione di **eventi/ campagne interne ed esterne** per rendere visibili sia il **contributo delle ricercatrici**, sia la **diversità di genere** all'interno dei **gruppi di ricerca**	Ricercatori/rici	Studenti/esse Cittadinanza		x	x	x	MR, PRORETTORI/ TRICI, DG, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, PLOTINA TEAM, ARIC, CUG, SETTORE COMUNICAZIONE	6.2.9 Iniziative per accrescere la consapevolezza del contributo delle ricercatrici alla scienza 6.2.10 Iniziative per accrescere la consapevolezza della diversità di genere nei gruppi di ricerca	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze

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, PRORETTRICE 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 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 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

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**	**Piani di fattibilità** per la creazione di **nuovi servizi di *welfare***. Ad esempio, implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di **servizi di cura** (cura familiare, campi estivi, spazi allattamento e *baby sitting*, in occasione di conferenze e congressi)	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A.	Famiglie del personale docente/ ricercatore e del personale T.A.	x	x	x	x	MR, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, PROPRETTORI/ TRICI, DG, CUG, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ e BENESSERE LAVORATIVO, APOS	6.3.1 Misure per l'integrazione di 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
KA3 – Conciliazione vita-lavoro	**3.1. Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata**	Promozione della richiesta di **congedi parentali** da parte dei padri	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A.	Famiglie del personale docente/ ricercatore e del personale T.A.		x	x	x	PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, APOS, CUG	3.4 Procedure standard per congedi parentali	

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**	Elaborazione di **linee guida** per una migliore **pianificazione delle riunioni** coerentemente con le necessità di **conciliazione tra lavoro e vita privata** (e.g. gestione e comunicazione del tempo della riunione)	Decisori politici e attori chiave (e.g. Direttori Dip.). Corpo docente/ ricercatore e personale T.A.			x	x	x	MR, PRORETTORI/ TRICI, DG, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, CUG, DELEGATA DEL RETTORE AL BENESSERE LAVORATIVO, DELEGATE/I PLOTINA	6.3.1 Misure per integrazione vita lavorativa-privata	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 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
KA3 – Conciliazione vita-lavoro	**3.1. Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/ privata**	Implementazione di **sistemi ICT** per migliorare la **flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio** e ottimizzare gli **spostamenti** tra le diverse sedi dell'Ateneo	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A.	Studenti/esse			x	x	MR, DG, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, PRORETTRICE ALLE TECNOLOGIE DIGITALI, CESIA, CUG, PLOTINA TEAM	6.3.1 Misure per integrazione vita lavorativa-privata	

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 forme di lavoro flessibili in termini di orario e/o luogo di lavoro (e.g. orario flessibile, part-time e tele-lavoro)	Corpo docente/ ricercatore e personale T.A.	Famiglie del personale docente/ ricercatore e del personale T.A.			x	x	MR, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, PROPRETTORI/ TRICI, DG, DELEGATE DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ e BENESSERE LAVORATIVO, APOS	6.3.1 Misure per integrazione vita lavorativa-privata	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 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

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**	**Monitoraggio dei dati disaggregati per genere** relativi a: **allocazione delle risorse**, presentazione di **pubblicazioni, progetti e brevetti**, valutazione delle **eccellenze** in Ateneo	Attori chiave e decisori politici e Direttori/trici di Dipartimento	researchers/ professors	x	x	x	x	MR, DG, ORGANI DI GOVERNO, CUG, PRORETTRICE TECNOLOGIE DIGITALI, ARIC, CESIA	6.4.3 Bilancio di 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**	**Sviluppo**, implementazione e comunicazione di **standard, metodi e modelli** per l'integrazione delle **variabili sesso e genere nella ricerca**	Corpo docente/ ricercatore, personale T.A.	Students and Scientific Community		x	x	x	PRORETTORE ALLA RICERCA, PLOTINA TEAM, ARIC, ALMA GENDER IRT	6.4.4 Partecipazione a seminari formativi sull'integrazione delle variabili sesso e genere, per area scientifica e genere 6.4.11 Percezione delle variabili sesso/ genere nei contenuti della ricerca	

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 REDUCED INEQUALITIES 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	

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**	**Riconoscimento istituzionale** delle ricerche che prendono in considerazione le variabili sesso e genere (ad esempio: **premi di tesi di laurea e di dottorato**)	Corpo docente/ ricercatore. Studenti/esse		x	x	x	x	CUG, PLOTINA TEAM, ALMA GENDER IRT, ARIC, SETTORE COMUNICAZIONE	6.4.10 Istituzione del concorso PLOTINA e/o di premi per l'integrazione delle variabili sesso 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**	Promozione di **reti multidisciplinari** di ricercatori/ trici interessati alle **tematiche del genere e del *diversity management***	Corpo docente/ ricercatore	Studenti/esse Comunità scientifica	x	x	x	x	ALMA GENDER IRT, PLOTINA TEAM, ARIC, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, PRORETTORE ALLA RICERCA, CUG	6.4.2 Esistenza di una rete per la ricerca sulle questioni di genere	

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	

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 pacchetti formativi e/o corsi rivolti a tutte le studenti/esse sulle tematiche delle pari opportunità (Soft skill)	Studenti/esse			x	x	x	PRORETTORE ALLA DIDATTICA, PRORETTRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, AFORM, CUG, TERZA MISSIONE	6.5.2 Corsi o moduli didattici che includono le variabili sesso e, per aree di ricerca	4 QUALITY EDUCATION 4.5 Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene ed i bambini in situazioni di vulnerabilità

ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA