

ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - Piano d'Eguaglianza di Genere

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 ¹ Politiche e strutture per le pari opportunità nell'istituzione	 <p>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</p> <p>10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza</p>

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 ² Linguaggio e immagini nei documenti istituzionali sensibili a differenze di genere e pari opportunità	 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	1.2. 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 ³ Bilancio di genere	

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 <i>governance</i> 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/TRICHI, DIRIGENTI DELEGATE/I	6.1.3 ⁴ Implementazione del GEP	 <p>5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze</p>
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 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, da far sottoscrivere ai/le 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 ⁶ 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 ⁷ Corsi di <i>empowerment</i> per la progressione di carriera 6.2.11 ⁸ Corsi formativi su <i>leadership</i>	 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 ⁹ Iniziative per accrescere la consapevolezza del contributo delle ricercatrici alla scienza 6.2.9 ¹⁰ Iniziative per accrescere la consapevolezza della diversità di genere nei gruppi di ricerca	 <p>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</p>
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 ¹¹ 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 e Cittadinanza		X	X	X	MR, PRORETTORI/TRICI, DG, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ, PLOTINA TEAM, ARIC, CUG, SETTORE COMUNICAZIONE	6.2.9 ¹² Iniziative per accrescere la consapevolezza del contributo delle ricercatrici alla scienza 6.2.10 ¹³ Iniziative per accrescere la consapevolezza della diversità di genere nei gruppi di ricerca	 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 ¹⁴ Domanda e offerta di servizi di base per l'assistenza all'infanzia 3.3 ¹⁵ Offerta di servizi per l'integrazione lavoro-vita privata	 <p>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</p>

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 <i>baby sitting</i> , 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, PROPETTORI/TRICI, DG, CUG, DELEGATA DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ e BENESSERE LAVORATIVO, APOS	6.3.1 ¹⁶ Misure per l'integrazione e di lavoro-vita privata	 <p>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</p>
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 ¹⁷ 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 ¹⁸ Misure per integrazione vita lavorativa-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	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 ¹⁹ 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, PROPETTORI/TRICI, DG, DELEGATE DEL RETTORE ALLE PARI OPPORTUNITÀ e BENESSERE LAVORATIVO, APOS	6.3.1 ²⁰ Misure per integrazione vita lavorativa-privata	 <p>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</p>

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	Corpo docente/ricercatore	X	X	X	X	MR, DG, ORGANI DI GOVERNO, CUG, PRORETTRICE TECNOLOGIE DIGITALI, ARIC, CESIA	6.4.3 ²¹ Bilancio di genere	 <p>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</p>
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.	Studenti/esse, comunità scientifica		X	X	X	PRORETTORE ALLA RICERCA, PLOTINA TEAM, ARIC, ALMA GENDER IRT	6.4.4 ²² Partecipazione a seminari formativi sull'integrazione e delle variabili sesso e genere, per area scientifica e genere 6.4.11 ²³ 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/ess e Comunità scientifica	X	X	X	X	PRORETTORE ALLA RICERCA, PLOTINA TEAM, ALMA GENDER IRT, ARIC	6.4.4 ²⁴ Partecipazione a seminari formativi sull'integrazione e delle variabili sesso e genere, per area scientifica e genere	 <p>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</p>
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/ess e Comunità scientifica		X	X	X	PRORETTORE ALLA RICERCA, PLOTINA TEAM, ALMA GENDER IRT, ARIC	6.4.5 ²⁵ 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 ²⁶ Istituzione del concorso PLOTINA e/o di premi per l'integrazione delle variabili sesso e genere	 <p>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</p>
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 <i>diversity management</i>	Corpo docente/ricercatore	Studenti/esse e 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 ²⁷ 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 ²⁸ Seminari formativi e/o linee guida sull'integrazione e delle variabili sesso e genere nella didattica	 <p>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</p>
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 ²⁹ 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 (<i>Soft skill</i>)	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 ³⁰ Corsi o moduli didattici che includono le variabili sesso e, per aree di ricerca	 <p>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</p>	

¹ **1.4 Politiche e strutture per le pari opportunità nell'istituzione.**

L'indicatore, mediante l'analisi dei documenti istituzionali di ciascuna RPO (*Research Performing Organization*), verifica l'esistenza di politiche in materia di pari opportunità e di una figura o un gruppo di persone/decisori responsabili degli aspetti relativi alle pari opportunità.

² **1.3 Linguaggio e immagini nei documenti istituzionali, sensibili alle differenze di genere e agli aspetti di pari opportunità.**

L'indicatore, mediante l'analisi del contenuto dei documenti istituzionali e del sito web della RPO, verifica l'esistenza di una politica relativa alla comunicazione istituzionale sensibile agli aspetti di pari opportunità e agli ambiti in cui essa viene adottata (documenti e immagini relative a missione, visione, *marketing*, rubrica d'Ateneo, pubblicazione di bandi di concorso).

³ **6.4.3 Bilancio di genere.**

L'indicatore verifica l'esistenza di un Bilancio di Genere elaborato periodicamente dalla RPO.

⁴ **6.1.3 Implementazione del GEP.**

L'indicatore misura il numero degli incontri di monitoraggio dello stato di avanzamento del GEP che coinvolgono il team PLOTINA ed il gruppo di decisori politici e attori chiave della *governance*.

⁵ **6.1.5 Corsi di formazione sulle pari opportunità.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, verifica l'esistenza di corsi sulle tematiche delle pari opportunità e misura la percentuale, per categorie di partecipanti (ad esempio: personale T.A., assegnisti/e di ricerca, ricercatori RTD A e B, RTI, eccetera).

⁶ **6.2.4 Azioni positive nei processi di reclutamento.**

L'indicatore, mediante l'analisi dei documenti istituzionali della RPO, verifica l'esistenza di azioni/iniziative messe in campo dalla RPO per favorire un più equo processo di reclutamento (ad esempio: le linee guida da sottoscrivere dai membri delle commissioni di concorso).

⁷ **6.2.10 Corsi di *empowerment* per la progressione di carriera.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, verifica se esistano corsi di formazione rivolti a ricercatori/trici per favorire processi di *empowerment* ed aumentare le possibilità di carriera; l'indicatore misura, inoltre, il numero di partecipanti e la loro percentuale per genere.

⁸ **6.2.11 Corsi formativi sulla *leadership*.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, verifica se esistano corsi di formazione rivolti a ricercatori/trici per aumentare le competenze di *leadership*; l'indicatore misura, inoltre, la percentuale di partecipanti per tipologia (assegnisti/e di ricerca, ricercatori RTD A e B, RTI) e per genere.

⁹ **6.2.8 Iniziative per accrescere la consapevolezza del contributo delle ricercatrici alla scienza.**

L'indicatore misura il numero di iniziative organizzate dalla RPO per rendere maggiormente visibile sia il contributo delle ricercatrici alla scienza.

¹⁰ **6.2.9 Iniziative per accrescere la consapevolezza della diversità di genere nei gruppi di ricerca.**

L'indicatore misura il numero di iniziative organizzate dalla RPO per rendere maggiormente visibile la diversità dei gruppi di ricerca.

¹¹ **6.2.6 Azioni positive per la valutazione della ricerca e la progressione di carriera.**

L'indicatore, mediante l'analisi dei documenti istituzionali della RPO, verifica l'esistenza di una politica che consideri, nella valutazione della ricerca, i periodi di congedo dei/le ricercatori/trici.

¹² **6.2.9 Vedi nota n. 9.**

¹³ **6.2.10 Vedi nota n. 10.**

¹⁴ **3.1 Domanda e offerta di servizi di base forniti dalla RPO per l'assistenza all'infanzia.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, verifica l'esistenza di servizi (asilo, scuole dell'infanzia) e valuta lo scarto fra domanda e offerta.

¹⁵ **3.3 Offerta di servizi per l'integrazione lavoro-vita privata.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, verifica l'esistenza di servizi offerti dalla RPO a supporto della cura dei familiari anziani, del rientro al lavoro dei neogenitori.

¹⁶ **6.3.1 Misure per l'integrazione di lavoro-vita privata.**

L'indicatore, mediante l'analisi dei documenti istituzionali della RPO, verifica l'esistenza di progetti di fattibilità e politiche della RPO per favorire la conciliazione lavoro-vita privata (ad esempio: orari lavorativi *family friendly*, fondi per la sostituzione temporanea di personale in maternità, part-time, campi estivi, spazi allattamento e *baby sitting*, in occasione di conferenze e congressi, nuove modalità di telelavoro, eccetera).

¹⁷ **3.4 Procedure standard per congedi parentali.**

L'indicatore, mediante l'analisi dei documenti istituzionali della RPO e dei dati disponibili nel *Data Warehouse*, verifica se esiste una procedura standard per la richiesta del congedo parentale e se il congedo viene richiesto almeno da un uomo.

¹⁸ **6.3.1 Vedi nota n. 16.**

¹⁹ **6.3.1 Vedi nota n. 16.**

²⁰ **6.3.1 Vedi nota n. 16.**

²¹ **6.4.3 Vedi nota n. 3.**

²² **6.4.4 Partecipazione a seminari formativi sull'integrazione delle variabili sesso e genere, per area scientifica e genere.**

L'indicatore, sulla base dei dati ricavabili dai fogli di raccolta delle presenze, verifica l'esistenza di corsi sull'integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca; l'indicatore misura, inoltre, la percentuale di partecipanti per genere e per area scientifica di appartenenza.

²³ **6.4.11 Percezione delle variabili sesso/genere nei contenuti della ricerca.**

L'indicatore, attraverso il ricorso ad un questionario d'opinione che utilizza una scala Likert a 5 punti, misura la percentuale del personale accademico che ritiene importante includere le variabili sesso e genere (ove rilevanti) nella ricerca per aumentare l'innovazione sociale.

²⁴ **6.4.4 Vedi nota n. 21.**

²⁵ **6.4.5 Introduzione delle variabili sesso e genere richiesta nei bandi di Ateneo per la ricerca.**

L'indicatore, mediante l'analisi del contenuto dei documenti istituzionali della RPO, verifica l'esistenza dell'inclusione delle variabili sesso e genere in bandi di Ateneo, come requisito per la presentazione di progetti di ricerca.

²⁶ **6.4.10 Istituzione del concorso PLOTINA e/o di premi per l'integrazione delle variabili sesso e genere.**

L'indicatore verifica la sostenibilità del finanziamento di un premio PLOTINA; l'indicatore misura, inoltre, il numero totale di candidati/e al premio PLOTINA o ad altri premi che valorizzano l'inclusione delle variabili sesso e genere nella ricerca, così come la percentuale dei candidati/e per genere.

²⁷ **6.4.2 Esistenza di una rete per la ricerca sulle questioni di genere.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, verifica l'esistenza all'interno della RPO di gruppi e reti di ricercatori/trici che si occupano di tematiche legate al genere (ad esempio: Alma Gender IRT).

²⁸ **6.5.3 Seminari formativi e/o linee guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nella didattica.**

L'indicatore misura il numero dei partecipanti a corsi formativi (NB: sulla base dei fogli delle firme) e/o il numero di ricercatori/trici che hanno ricevuto linee guida (e.g. numero di *download* dall'intranet di Ateneo) sull'integrazione di sesso e genere nei contenuti dei programmi didattici.

²⁹ **6.5.1 Corsi specificamente dedicati alla variabile sesso/genere, per area scientifica.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, misura il numero di corsi rivolti a studenti/esse (di lauree triennali/magistrali e dottorati) dedicati alle tematiche di genere per area scientifica.

³⁰ **6.5.2 Corsi o moduli didattici che includono le variabili sesso e genere, per aree di ricerca.**

L'indicatore, sulla base dei dati disponibili nel *Data Warehouse* della RPO, misura il numero di moduli didattici e corsi rivolti a studenti/esse (di lauree triennali/magistrali e dottorati) che includano l'inserimento di variabili sesso e genere nei contenuti didattici.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training