



GENDER
EQUALITY
PLAN | 2021-24



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

INDICE

INDICE.....	2
INTRODUZIONE.....	3
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi ..	5
Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	5
Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	7
Obiettivo 3: Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione.....	11
Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate	12
Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	15
Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo.....	15
Obiettivo 2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità	17
Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	18
Obiettivo 1: Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca.....	18
Obiettivo 2: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento....	19
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni.....	20
Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione	20
Obiettivo 2: Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona	25
Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	27
Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere	27
Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali.....	31

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna è un documento programmatico che, nell'arco dei prossimi tre anni, ha l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la cultura del rispetto, la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo.

In quanto parte di una realtà educativa, siamo chiamati, tutti e tutte, a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l'originalità. Abbiamo bisogno di allontanarci da forme e formule precostituite per andare incontro a società che valorizzino i talenti, abbiamo la necessità di porre le basi per un mondo professionale che soddisfi e incoraggi, con la stessa forza e lo stesso entusiasmo, le attese e le speranze di coloro che si stanno preparando, nelle nostre aule, al proprio futuro. Abbiamo bisogno quindi di partire dal nostro mondo, consapevoli che iniziando da qui riusciremo forse a veicolare anche all'esterno buone pratiche, nuovi stili interpretativi, incisive ipotesi di rinnovamento.

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

Ecco perché questo Gender Equality Plan non rappresenta l'accettazione acritica di un vincolo che ci arriva dall'Europa, ma la risposta entusiasta al richiamo della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che ha previsto, nella cornice del prossimo programma Horizon Europe, la necessità di dotarsi di un GEP per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca. Si tratta di un documento che riconosce pubblicamente la parità di genere e l'intersezionalità come obiettivi, valori fondamentali e condivisi dalle istituzioni educative europee, e sfrutta le sinergie create all'interno di reti nazionali e internazionali che riflettono su queste tematiche indicando azioni concrete per metterle in atto.

Per questo motivo il Gender Equality Plan dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna nasce da un processo partecipativo, che coinvolge in modo attivo tutte le componenti dell'Università. Le azioni proposte si rivolgono al personale tecnico amministrativo, al personale docente e ricercatore, a dottorandi/e e assegnisti/e e alla comunità studentesca. Gli interventi, a seconda dei casi, assumono carattere trasversale all'Ateneo, oppure riguardano strutture (Dipartimenti/Centri/Direzioni) / organi o componenti specifiche (personale docente, studenti, ecc.).

La struttura del Gender Equality Plan rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

La prima area, che riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e intende infine combattere gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nella didattica e nella terza missione.

La quinta area mira, infine, al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Pubblicazione di bandi semestrali per l'accesso a progetti di telelavoro.• Estensione progressiva dello smart working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite.
Responsabilità	Magnifico Rettore, Direttore/trice Generale , Area del Personale , Prorettore/trice al Personale, Delegato/a per il Benessere lavorativo.
Destinatari/e diretti/e	Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Destinatari/e indiretti/e	Responsabili di struttura
Risorse umane	3 unità di personale a tempo pieno
Risorse finanziarie	467.000 €/anno per i rimborsi spese delle utenze di chi lavora da remoto
Indicatori e target	Numero complessivo di progetti annuali di telelavoro e smart working. Target 2022: 500 progetti; Target 2023: 500 progetti; Target 2024: 500 progetti.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 11 Città e comunità sostenibili
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azione	Diffusione di un documento di sensibilizzazione su una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative nel rispetto della conciliazione vita-lavoro
Responsabili	Magnifico Rettore, Direttore/trice Generale, Area del Personale , Comitato Unico di Garanzia , Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a al Benessere lavorativo, Responsabili di Struttura, Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL.
Risorse umane Risorse finanziarie Indicatori e target	<ul style="list-style-type: none">• Azioni di formazione con i/le responsabili di struttura entro dicembre 2023.• Proposta, nel 2024, di un'azione di miglioramento per il personale docente, ricercatore e TA dell'indicatore relativo al "Workhaolism" rispetto al Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato del 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 11 Città e comunità sostenibili
Timing	2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Analisi di fattibilità sulla concessione ai/alle neogenitori/trici del personale docente e ricercatore (1 per nucleo familiare e una sola volta per ogni figlio/a) di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica al rientro dall'astensione obbligatoria e/o dal congedo parentale continuativo fruito per la sua intera durata.• Avvio di una misura per personale TA che preveda la sostituzione, attraverso tempi determinati, del personale assente per congedi parentali fruiti per la loro intera durata.
Responsabili	Magnifico Rettore, Area Formazione e Dottorato , Area del Personale, Prorettore/trice alla Didattica, Delegato/a al Benessere lavorativo, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e/e diretti/e/e	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Destinatari/e/e indiretti/e/e	Direttori/trici di Dipartimento, Coordinatori/trici dei Corsi di studio, Responsabili di struttura.
Risorse umane	3 mesi/persona nel primo anno per lo studio di fattibilità della misura per il personale docente e ricercatore.
Risorse finanziarie	Stima: per il personale TA: 550.000 euro (per contratti a tempo determinato) da inserire in sede di bilancio previsionale per l'anno 2022 (budget APOS) per la sostituzione attraverso tempi determinati di personale TA assente per congedi parentali.
Indicatori e target	<ul style="list-style-type: none">• Avvio della misura per il personale TA: gennaio 2022.• Realizzazione analisi fattibilità personale docente e ricercatore entro giugno 2024.• Eventuale adeguamento delle Linee di indirizzo annuali sulla programmazione didattica entro 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere
Timing	2022 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Prosecuzione delle attività dell'Asilo nido "Arca di Noè" presso l'Area di Medicina Veterinaria di Ozzano dell'Emilia per i/le figli/e del personale dell'Ateneo e della comunità studentesca.
Responsabili	Area Tecnica, Edilizia e Sostenibilità , Area del Patrimonio, Area Appalti e Approvvigionamenti, SSRD – Staff Rettore e Direttore Generale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e/e diretti/e/e Destinatari/e/e indiretti/e/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca.
Risorse umane Risorse finanziarie Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio annuale delle iscrizioni dell'Asilo nido "Arca di Noè" (Ozzano) a cura della Società che gestisce il Servizio dal dicembre 2021.• Monitoraggio annuale delle attività all'Asilo Nido "Arca di Noè" (Ozzano) dal giugno 2022.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Azioni	Organizzazione annuale di campi culturali estivi (a Bologna e nelle città del Multicampus) per figli e figlie del personale di Ateneo.
Responsabili	Area del personale , Area di Campus di Cesena, Area di Campus di Forlì, Area di Campus di Ravenna, Area di Campus di Rimini, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità, Delegato/a al Benessere lavorativo, Centro Universitario Sportivo Bologna.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL, specializzande/i, assegniste/i, dottorande/i.
Destinatari/e indiretti/e	Intera comunità di Ateneo e nuclei famigliari.
Risorse umane	
Risorse finanziarie	20.000 euro all'anno da ottenere tramite finanziamenti esterni
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Numero di posti per ragazzi/e messi a disposizione ogni anno per ogni sede.• Tasso di gradimento: soddisfazione di almeno il 70% dei ragazzi/e.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Prosecuzione delle attività dello sportello gratuito di consulenza psicologica destinato al personale ed estensione dello stesso alla comunità studentesca per il supporto alla cura di figli/e, familiari anziani/e e/o con disabilità (“Avrò cura di te”).• Prosecuzione delle attività dello sportello gratuito di consulenza psicologica destinato al personale docente e tecnico amministrativo (“Avrò cura di me”).
Responsabili	Area del Personale, Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza , Comitato Unico di Garanzia, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a al Benessere lavorativo.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	
Risorse umane Risorse finanziarie	Per lo sportello “Avrò cura di te” 20.000 euro l’anno per il 2022 e per il 2023. Per lo sportello “Avrò cura di me” 38.000 euro per il 2022, 60.000 euro per il 2023, 55.000 euro per il 2024.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio annuale del numero di accessi agli sportelli da dicembre 2021.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 3: Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione

Azione	Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.
Responsabili	Magnifico Rettore, Direttore/trice Generale, Area del Personale, Comitato Unico di Garanzia, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione , Staff Rettore e Direttore Generale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità, Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	Cittadini/e.
Risorse umane	1 persona a tempo pieno per 6 mesi/anno.
Risorse finanziarie	3.000 euro/anno.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Approvazione annuale del Bilancio di genere in Consiglio d'Amministrazione entro il mese di giugno di ogni anno.• Pubblicazione on line del documento in italiano e in inglese e sua diffusione entro il mese di settembre di ogni anno.• Monitoraggio annuale dell'andamento dell'Indicatore UGII.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

Azione	Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere attraverso: <ul style="list-style-type: none">• Organizzazione di eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.• Applicazione estensiva delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.• Adeguamento dei documenti istituzionali di Ateneo e delle Strutture (Regolamenti, Linee Guida, Bilancio sociale...) e della modulistica di Ateneo alle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.
Responsabili	Magnifico Rettore, Direttore/trice generale, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione , Comitato Unico di Garanzia, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	Aree dell'Amministrazione Generale e vertici delle Strutture (Aree e Dipartimenti). Intera Comunità dell'Ateneo.
Risorse umane	2 mesi persona /anno fino a dicembre 2023
Risorse finanziarie	
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Realizzazione di almeno due eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale entro giugno 2022.• Avvio della revisione della comunicazione (verbale e non-verbale) nel Portale di Ateneo entro dicembre 2022.• Sensibilizzazione nella produzione della nuova modulistica dell'Amministrazione Generale entro giugno 2024.• Sensibilizzazione nella produzione di nuovi documenti e nella comunicazione delle strutture (Aree e Dipartimenti) entro giugno 2024.• Avvio dell'adeguamento dei Regolamenti di Ateneo entro dicembre 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Diffusione e applicazione di Linee guida sulla carriera alias (assegnazione di un'identità provvisoria) per il personale docente e ricercatore, specializzandi/e assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL e per la comunità studentesca.• Rafforzamento del Servizio di Consultazione transculturale aperto alla comunità studentesca internazionale attraverso la costituzione di reti di collaborazione con Associazioni, ONG e Servizi del territorio attivi su tematiche di transculturalità e lotta alla marginalizzazione.
Responsabili	Area del Personale, Area Servizi Studenti, Area Sistemi e Servizi informatici, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a per le Studentesse e gli studenti, Prorettore/trice alle Relazioni Internazionali, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca.
Risorse umane Risorse finanziarie	1 unità di personale a tempo pieno
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Applicazione e diffusione delle Linee Guida sulla carriera Alias a partire da settembre 2021 data di presentazione agli Organi.• Avvio di interlocuzioni per la stipula di almeno due convenzioni con Associazioni, ONG e Servizi del territorio attivi su tematiche di transculturalità e lotta alla marginalizzazione entro dicembre 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2022 2023 2024

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Realizzazione di video in italiano e in inglese (eventualmente sottotitolati), da diffondere anche attraverso i social, destinati alle comunità studentesche degli istituti di istruzione superiore italiani e internazionali e a tutti/e coloro che partecipano alle iniziative di orientamento volti ad abbattere l'influenza dei bias di genere nella scelta dei corsi universitari.• Creazione, all'interno dei canali e dei social network di Ateneo, di una Rubrica sulla "Libera Scelta" dei corsi universitari.• Progettazione, all'interno dell'iniziativa annuale dello Start-up day, di una sessione (workshop/seminario) sul tema dell'imprenditorialità femminile con il coinvolgimento, in qualità di coordinatrici dei lavori e relatrici, di laureate, ricercatrici e alumnæ Unibo impegnate in impresa.
Responsabili	Area Formazione e Dottorato , Area Servizi studenti, Area Innovazione , Area Pianificazione , Programmazione e Comunicazione , Area del Personale, Staff Rettore e Direttore Generale, Prorettore/trice alla Didattica, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Delegato/a all'Orientamento in entrata e in itinere, Delegato/a all'Orientamento in uscita, Delegato/a ai Rapporti con le Imprese e Ricerca industriale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Studenti/tesse degli Istituti di istruzione superiore, laureati/e di corsi di studio triennali, comunità studentesca internazionale che partecipa a iniziative Unibo di orientamento, specializzande/i, dottorande/i, assegniste/i, personale tecnico-amministrativo e CEL neoassunto.
Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore.
Risorse umane	1 assegno di tutorato/anno per le iniziative di orientamento
Risorse finanziarie	5.000 euro/anno per i video; 2.500 euro/anno per 1 assegno di tutorato.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Numero di video realizzati entro il 2023: almeno 2.• Numero di visualizzazioni dei video: almeno 500 visualizzazioni l'uno.• Partecipazione al workshop sul tema dell'imprenditorialità femminile da parte degli iscritti/e allo Start-up day.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Timing	2022 2023 2024

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture inserendo la previsione della necessità di garantire il bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati.• Eventuale connessa modifica delle norme riguardanti l'individuazione dei/delle componenti di Organi/Organismi e Commissioni.
Responsabili Sottoazioni	Magnifico Rettore, Direttore/trice generale , Staff Rettore e Direttore Generale, Direttori/trici di Dipartimento, Presidenti delle Scuole, Direttori/trici dei Centri di Ricerca, Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, Personale tecnico-amministrativo e CEL.
Risorse umane Risorse finanziarie Indicatori	0,5 unità di personale per un anno <ul style="list-style-type: none">• Analisi dei Regolamenti tipo di funzionamento delle Strutture entro giugno 2024.• Elaborazione della proposta di modifica del Regolamento tipo entro dicembre 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2024

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo

Azione	Promozione di azioni congiunte con le aziende sanitarie anche con il coinvolgimento dei CUG sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche adottate.
Responsabili	Magnifico Rettore, Area del Personale, Area Service Area Medica , Prorettore/trice al Personale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore che svolge attività in convenzione, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e.
Destinatari/e indiretti/e	Personale delle aziende sanitarie.
Risorse umane Risorse finanziarie Indicatori	Iniziative promosse/organizzate in forma congiunta entro giugno 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2024

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità

Azione	Diffusione e monitoraggio dell'applicazione delle Linee Guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi e comitati dell'Alma Mater Studiorum creando partnership strategiche a livello nazionale e internazionale.
Responsabili	Magnifico Rettore, Comitato Unico di Garanzia, Area Ricerca, Area Innovazione, Area Pianificazione Programmazione e Comunicazione , Prorettore/trice per la Ricerca, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e.
Destinatari/e indiretti/e	Comunità scientifica e stakeholder.
Risorse umane	<ul style="list-style-type: none">• 2 settimane/persona per campagna comunicativa nel 2022• 3 settimane/persona all'anno nel mese di dicembre per monitoraggio patrocini
Risorse finanziarie	
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Campagna comunicativa sulle Linee Guida rivolta all'intera comunità entro febbraio 2023.• Protocollo di Intesa "No women no panel".• Monitoraggio annuale del rispetto delle Linee Guida negli eventi patrocinati dall'Ateneo (giugno 2024)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2022 2023 2024

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca

Azione	<p>Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL. Contrasto agli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione del rispetto dell'articolo che disciplina la composizione delle Commissioni per la chiamata dei/delle Professori/resse di I e II fascia.• Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione del rispetto dell'articolo che disciplina la composizione delle Commissioni per i Ricercatori/trici a tempo determinato.• Rendicontazione del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento del personale tecnico-amministrativo.• Inserimento della previsione della composizione equilibrata in termini di genere delle commissioni nel Regolamento in materia di corsi di dottorato di ricerca e nel Regolamento per gli assegni di ricerca.• Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione dell'applicazione dei Regolamenti di dottorato e assegni di ricerca così come modificati.• Diffusione all'intera comunità e a tutti/e le componenti delle commissioni delle procedure concorsuali di Ateneo di video e materiale informativo indirizzati a contrastare gli stereotipi di genere nella valutazione.
Responsabili	<p>Magnifico Rettore, Area del Personale, Area Formazione e Dottorato, Comitato Unico di Garanzia, Prorettore/trice al Personale, Prorettore/trice alla Didattica, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.</p> <p>Componenti delle Commissioni di concorso e selezione, Consiglio d'Amministrazione.</p>
Destinatari/e diretti/e	
Destinatari/e indiretti/e	Intera Comunità scientifica.
Risorse umane	2 mesi persona/anno
Risorse finanziarie	
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio del rispetto degli articoli che nei Regolamenti disciplinano la composizione equilibrata delle Commissioni di concorso e di selezione rispetto alla variabile genere a partire dal 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2023

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 2: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Studio di fattibilità di un criterio che, nella fase di riparto dei punti organico ai Dipartimenti, premi le strutture che hanno ridotto le asimmetrie di genere.• Incentivazione delle chiamate dirette dall'estero se contribuiscono a riequilibrare la componente docente del Dipartimento in termini di genere (rendere ad esempio gratuita la seconda chiamata se contribuisce al riequilibrio)
Responsabili	Magnifico Rettore, Area del Personale, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a al Bilancio e programmazione, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità, Direttori/trici dei Dipartimenti.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore.
Destinatari/e indiretti/e	Comunità scientifica.
Risorse umane	1 mese/persona all'anno.
Risorse finanziarie	
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio annuale della riduzione delle asimmetrie di genere per Dipartimento a partire da giugno 2022.• Realizzazione dello studio di fattibilità entro giugno 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2022 2024

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Inserire nella banca dati IRIS un campo dove il/la ricercatore/trice possa indicare se la dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità caratterizza la pubblicazione scientifica (come indicato ad esempio dalle parole chiave nei campi principali secondo la prassi di banche dati internazionalmente riconosciute). • Monitorare, a valle dell'azione precedente, in fase di valutazione interna della ricerca d'Ateneo in tutte le aree disciplinari, il numero di pubblicazioni scientifiche per le quali l'autore/l'autrice ha dichiarato l'inclusione della variabile di genere e/o della diversità e fornire il dato aggregato per Dipartimento. • Mappare, all'interno dell'anagrafe dei progetti, i progetti di ricerca competitivi finanziati e in essere presentati da ricercatori/trici Unibo in tutte le aree disciplinari che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o diversità.
Responsabili	Area Ricerca, Area Innovazione, Area Pianificazione Programmazione e Comunicazione, Area Sistemi e Servizi Informatici, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti.
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse umane	2 mesi persona/anno per la mappatura dei progetti. 1 mese/persona di un tecnico informatico per lo sviluppo e il monitoraggio delle funzioni della banca dati IRIS.
Risorse finanziarie	
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo della banca Dati IRIS: giugno 2024. • Mappatura annuale dei progetti attivi in Ateneo con la dimensione di genere entro il mese di gennaio dell'anno successivo a partire dal gennaio 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere
Timing	2024

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Modifica del Regolamento che disciplina la Commissione di Valutazione della Ricerca di Ateneo (VRA) prevedendo che la composizione dei vari panel e della Commissione nella sua interezza rispetti, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, il bilanciamento di genere. • Nei processi di selezione relativi ai finanziamenti per la ricerca e la terza missione interni a Unibo prevedere che la composizione delle Commissioni per la valutazione delle candidature sia rispettosa, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, del bilanciamento di genere, prevedendo anche la presenza di esperti/e negli studi di genere e diversità laddove pertinente al tema del bando.
Responsabili	Area Ricerca, Area Innovazione, Area Pianificazione Programmazione e Comunicazione, Rettore/trice alla Ricerca, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti.
Risorse umane Risorse finanziarie	1 mese persona per la modifica del Regolamento VRA.
Indicatori	Modifica del Regolamento che disciplina la Commissione VRA entro dicembre 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2022 2023

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Redazione e diffusione di materiale informativo relativo all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca. • Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale docente e ricercatore per ciascuna area disciplinare di elezione del Senato con formatori/trici sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca. • Prevedere che nelle azioni e iniziative rivolte alla diffusione a mezzo stampa o mediatico delle ricerche e dei risultati raggiunti dall'Ateneo vengano proposte voci che testimonino il bilanciamento di genere, la valorizzazione delle diversità e l'attenzione dell'Ateneo su questi temi.
Responsabili	Comitato Unico di Garanzia, Area Ricerca, Area Servizi Studenti, Area del Personale, Area Formazione e Dottorato, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione, Area Innovazione, Ufficio Stampa, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a ai rapporti con le Imprese e Ricerca industriale.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL coinvolto nei progetti, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, laureati/e dei corsi magistrali e a ciclo unico.
Destinatari/e indiretti/e	Intera comunità, stakeholder esterni.
Risorse umane	2 mesi/persona nel 2023 per la preparazione e diffusione di materiale informativo e l'organizzazione dell'evento di formazione.
Risorse finanziarie	5.000 euro/anno per formatori/trici esterni/e.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione (a partire da gennaio 2023) • Redazione di materiale informativo sull'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca (entro dicembre 2023)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture
Timing	2023 2024

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azione	Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle cabine di regia, gruppi di presidio e laddove possibile gruppi di ricerca che parteciperanno in forma di partenariato a programmi straordinari di finanziamento come il PNRR nazionale o l’iniziativa “Dipartimenti di eccellenza”.
Responsabili	Magnifico Rettore, Area Ricerca, Area Innovazione, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a ai rapporti con le Imprese e Ricerca industriale, Delegato/a all’Equità, Inclusione e Diversità, Senato Accademico, Consiglio d’Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e.
Destinatari/e indiretti/e	Direttori/trici di Dipartimento
Risorse umane Risorse finanziarie	
Indicatori	Presentazione annuale dei risultati del monitoraggio al Consiglio di Amministrazione a partire dal 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2023 2024

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 1: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

Azione	Studio di fattibilità per l'attivazione di corridoi universitari (UNICORE) o per l'attribuzione di riserve nella partecipazione a bandi internazionali per l'ammissione a corsi di studio e/o l'attribuzione di assegni/borse di studio in sinergia con le azioni e le politiche del network Scholars At Risk.
Responsabili	Area Servizi Studenti, Area Formazione e Dottorato , Rettore/trice alle Relazioni Internazionali, Rettore/trice alla Didattica.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Comunità studentesca, Personale docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e.
Risorse umane Risorse finanziarie	
Indicatori	Realizzazione dello studio di fattibilità entro luglio 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2023 2024

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 2: Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona

Azione	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione annuale di almeno due (uno presso il Campus di Bologna e uno presso i Campus della Romagna) corsi di Diversity Management aperti alla comunità studentesca e programmati all'interno dell'offerta dei corsi trasversali a tutte le realtà formative. Previsione all'interno delle attività del Centro per l'Innovazione didattica di Ateneo di Laboratori per l'innovazione didattica che facilitino i/le docenti di tutte le aree a inserire attività di sensibilizzazione alle diversità, all'uguaglianza di genere, ai diritti della persona e all'inclusione all'interno dei loro corsi.
Responsabili	Magnifico Rettore, Area Formazione e Dottorato , Centro per l'Innovazione didattica , Area del Personale, Area Sistemi e Servizi Informatici , Prorettore/trice alla Didattica, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Studenti/tesse dei corsi di laurea triennali, magistrali o a ciclo unico, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL, personale docente a contratto, tutor didattici.
Destinatari/e indiretti/e	Centro per l'Innovazione didattica.
Risorse umane	
Risorse finanziarie	10.000 euro per i due contratti di Diversity Management
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> Proseguo anche per l'a.a. 2022/23 di due insegnamenti nell'offerta dei corsi trasversali di Diversity Management. Realizzazione di laboratori sull'Innovazione didattica entro giugno 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere
Timing	2022 2023

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 2: Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona

Azione	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione dell'attivazione del Master Gemma sugli studi di genere. • Studio di fattibilità di Summer/Winter Schools di Ateneo (interdipartimentali) o all'interno dell'Alleanza Una Europa sugli Studi di Genere, il Diversity Management e l'Inclusione sociale. • Studio di fattibilità di un minor all'interno dell'Alleanza Una Europa sugli Studi di Genere, il Diversity Management e l'Inclusione sociale. • Organizzazione di una training week per il personale tecnico amministrativo su Diversity & Inclusion all'interno dell'alleanza UnaEuropa.
Responsabili	Area Formazione e dottorato , Staff Rettore e Direttore Generale, Prorettore/trice alla Didattica, Prorettore/trice alle Relazioni Internazionali, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo coinvolto nella Progettazione e nel supporto alle reti multidisciplinari internazionali.
Destinatari/e indiretti/e	Dipartimento LILEC, Alleanza Una Europa.
Risorse umane	Docenti delle attività formative sopra elencate; 6 mesi TA/anno per studio di fattibilità; 1 tutor didattico per il Master Gemma.
Risorse finanziarie	Risorse per tutor didattico Master Gemma: 2.500 euro/anno.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Vision Action Plan Diversity council di UnaEuropa: nuovo progetto UnaFutura entro dicembre 2023. • Organizzazione di una training week per il personale tecnico amministrativo su Diversity & Inclusion entro novembre 2023. • Studio di fattibilità di minor entro dicembre 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2023

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	Studio di fattibilità di una Summer/Winter School (eventualmente anche a distanza) sulle diverse forme di violenza di genere che coinvolga trasversalmente l'area medica, l'area delle scienze umane e sociali, l'area tecnologica, l'area scientifica dell'Ateneo.
Responsabili	Area Formazione e Dottorato , Area innovazione, Prorettore/trice alla Didattica.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore
Destinatari/e indiretti/e	Comunità studentesca, dottorande/i, assegniste/i, specializzande/i
Risorse umane	2 mesi/persona per un anno
Risorse finanziarie	
Indicatori	Realizzazione dello studio di fattibilità entro dicembre 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2023

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	Attivazione di uno specifico servizio di orientamento per il supporto psicologico antiviolenza, da realizzarsi in stretta sinergia con lo Sportello di Aiuto Psicologico rivolto alla comunità studentesca, con lo Sportello di ascolto psicologico lavorativo rivolto ai/alle dipendenti, e con il Servizio di consultazione transculturale dell'Ateneo.
Responsabili	Area del Personale, Area Servizi Studenti, Servizio per la salute e la sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro , Prorettore/trice al Personale, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Servizio di Aiuto Psicologico a Giovani Adulti.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo e CEL, Comunità studentesca.
Risorse umane Risorse finanziarie	2 mesi persona/anno
Indicatori	Realizzazione entro giugno 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2023

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Organizzazione, in collaborazione con i Centri anti violenza, le case delle donne per non subire violenza e altri eventuali stakeholder del territorio, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto rivolto all'intera comunità.• Realizzazione di un flyer/pieghevole con alcuni contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale di Ateneo e sui social.
Responsabili	Area del Personale, Area Servizi Studenti, Comitato Unico di Garanzia , Prorettore/trice al Personale Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione, Area innovazione, Consigliere/a di fiducia.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo e CEL, dottorande/i, assegniste/i, specializzande/i, comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse umane	1 mese componente CUG; 1 mese/persona del Settore Comunicazione
Risorse finanziarie	1.000 euro per il flyer
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Realizzazione di un'iniziativa annuale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e il loro contrasto a partire dal 2021.• Realizzazione di una campagna contro la violenza entro dicembre 2023• Realizzazione di un flyer/pieghevole entro giugno 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2022 2023 2024

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	<ul style="list-style-type: none">• Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all'interno dell'Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all'identità di genere, e alle molestie morali e sessuali.• Promuovere l'implementazione di azioni di terza missione rivolte in particolare alle scuole, ai centri di aggregazione giovanile e a enti/istituzioni/associazioni sul tema della lotta agli stereotipi e del contrasto alle violenze di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali.
Responsabili	Area Innovazione, Osservatorio della Terza Missione, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore.
Risorse umane Risorse finanziarie	2 mesi/persona all'anno
Indicatori	Documento di mappatura annuale a partire da dicembre 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2023 2024

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

Azione	Monitoraggio annuale dell'applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto da sottoporre e al Senato Accademico.
Responsabili	Magnifico Rettore, Direttore/trice generale, Area del Personale, Area Servizi Studenti, Prorettore/trice al Personale, Delegato/a per le studentesse e gli studenti, Consigliere/a di Fiducia, Senato Accademico , Consiglio degli Studenti, Comitato Unico di Garanzia, Senato Accademico.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo e CEL, Comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	Intera comunità e stakeholder.
Risorse umane Risorse finanziarie	
Indicatori	Presentazione annuale in una seduta del Senato Accademico della relazione di monitoraggio di applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2022 2023 2024
