

GENDER EQUALITY PLAN

2022-2024

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA



GEP TEAM

Carlo Alberto Romano, Delegato del Rettore
Mariasole Bannò, Coordinatrice Scientifica
Cristina Alessi, Delegata Presidente del CUG e CRUI

Assunta Beatrice
Anna Brescianini
Niccolò Casnici
Marta Cremaschi
Chiara Fiorentini
Simona Franzoni
Luciana Guaglianone
Alessandra Majorana
Ida Mendini
Tiziana Alessandra Milani
Alessandra Minelli
Maria Laura Parisi
Giovanna Piovani
Susanna Pozzolo
Esmeralda Rossi
Silvia Sidoli
Marco Tononi
Stefania Venturi
Marika Vezzoli
Giacomo Viggiani

INDICE

INTRODUZIONE

AREA 1: CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA

OBIETTIVO 1: Cultura dell'organizzazione: Costituzione del o della Referente per le politiche di Genere e perseguimento della parità di genere come obiettivo strategico del PTA

OBIETTIVO 2: Cultura dell'organizzazione: Revisione della documentazione di Ateneo in ottica di genere ed inclusiva, formazione sulle tematiche di genere e lotta agli stereotipi

OBIETTIVO 3: Favorire l'equilibrio vita privata e lavorativa: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO 1: Rafforzare la Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere

OBIETTIVO 2: Incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo

OBIETTIVO 3: Incrementare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali degli organi accademici elettivi, misti (prevalentemente elettivi) e non elettivi

AREA 3: PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVO 1: Conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale

OBIETTIVO 2: Promuovere misure e iniziative volte a favorire l'equilibrio di genere sia nella dimensione orizzontale che verticale delle progressioni di carriera

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

OBIETTIVO 1: Mappare e monitorare l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca per migliorare la parità di genere

OBIETTIVO 2: Incentivare l'introduzione della dimensione di genere nel processo di ricerca e di innovazione

OBIETTIVO 3: Indagare e valorizzare le tematiche di genere nella terza missione

OBIETTIVO 4: Sviluppare la proposta formativa per implementare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere

OBIETTIVO 5: Sviluppare e potenziare l'integrazione della dimensione di genere nell'orientamento in ingresso

AREA 5: CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 1: Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere

OBIETTIVO 2: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali e sostegno alle vittime

INTRODUZIONE

Alla luce delle indicazioni espresse nel Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan (GEP) negli Atenei Italiani, per ciascuna delle aree minime di intervento, sono stati definiti gli obiettivi declinati in più azioni. Per ciascuna azione strategica sono stati individuati indicatori, destinatari/e, responsabilità e risorse dedicate seguendo lo schema di seguito riportato.

Azioni	Descrizione dell'azione in termini di attività previste per il raggiungimento di obiettivi specifici. Una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato.												
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Destinatari/e diretti/e: principali destinatari/e della misura prevista interni/e alla popolazione accademica. Destinatari/e indiretti/e: destinatari/e secondari/e della misura prevista sia interni/e sia esterni/e alla popolazione accademica.												
Responsabili istituzionali	Soggetti istituzionali ricoprenti ruoli apicali all'interno dell'Ateneo. A loro spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico e operativo di ciascuna azione.												
Responsabili operativi/e	Soggetti responsabili sia del processo di stesura della misura enunciata sia di monitoraggio dell'azione prevista (non necessariamente coincidenti).												
Risorse umane	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata.												
Risorse finanziarie	Fondi destinati all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura.												
Indicatori di valutazione	Indicatori e soglie di performance necessarie per misurare i risultati conseguiti come da cronoprogramma.												
Cronoprogramma	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;"></th> <th style="width: 33%; text-align: center;">Anno 2022</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">Anno 2023</th> <th style="width: 33%; text-align: center;">Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024								
	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024										
SDG	Sustainable Development Goals, poiché ogni azione e i relativi obiettivi sono collegati ad uno o più SDG dell'Agenda 2030 dell'ONU che l'Università di Brescia intende contribuire a promuovere e a realizzare.												

Il GEP Team ritiene che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sia una buona occasione per realizzare l'integrazione delle politiche di pari opportunità in tutti i documenti programmatici dell'amministrazione, in una logica di mainstreaming e, al tempo stesso, di innovazione e semplificazione.

A questo obiettivo risponde, nell'ottica della legge, l'integrazione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) all'interno del PIAO. Al PTAP devono essere affiancati il Bilancio di Genere (BdG) e il Gender Equality Plan (GEP), non sotto forma di mero rinvio, ma in funzione di integrazione degli obiettivi ivi previsti tra quelli strategici dell'amministrazione. In questa prospettiva, occorre anche arrivare a una semplificazione e un'integrazione funzionale tra i documenti. Mentre il BdG deve continuare a fornire l'analisi della situazione esistente dal punto di vista della parità di genere, sia in funzione di punto di partenza per la proposizione delle azioni correttive sia da quello di valutazione dei risultati delle azioni

attuare, il GEP deve contenere le azioni correttive, individuando obiettivi e indicatori di risultato. Le azioni positive di cui al PTAP, proposte dal CUG, confluiranno, in questo quadro, nel GEP. Resta di competenza del PTAP tutta l'attività non esclusivamente correlata al riequilibrio della parità di genere (ad es., le azioni rivolte al benessere organizzativo).

NOTE

Ogni area, nella versione finale del GEP, sarà preceduta da una presentazione che consiste in una descrizione, stato dell'arte e obiettivi. Questa parte è attualmente in fase di completamento.

Ogni volta che nella voce Risorse umane si prevede l'impiego di risorse le cui attività sono contemplate all'interno delle mansioni del Centro Genere (si veda Obiettivo 1 Area 1), viene indicato semplicemente Centro Genere.

Per Comunità Accademica si intende l'insieme di Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Personale Tecnico Amministrativo.

INDICE DEGLI ACRONIMI

BdG Bilancio di Genere
CRUI Conferenza dei/le Rettori/trici delle Università Italiane
CTS Comitato Tecnico Scientifico
CUG Comitato Unico di Garanzia
DEM Dipartimento di Economia e Management
DICATAM Dipartimento di Ingegneria Civile Ambiente Territorio Architettura e Matematica
DIGI Dipartimento di Giurisprudenza
DII Dipartimento di Ingegneria Informatica
DIMI Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale
DMMT Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale
DSCS Dipartimento di Scienze Cliniche e Sperimentali
DSMC Dipartimento di Specialità Mediche e Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica
EP Categoria del/la dipendente, acronimo di Elevata Professionalità
GEP Gender Equality Plan
IRIS Institutional Research Information System
LOG Laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere
MUR Ministero dell'Università e della Ricerca
OSMER, Osservatorio sul Mercato del Lavoro e sulle Relazioni Collettive
PAP Piano delle Azioni Positive
PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PTA Personale Tecnico e Amministrativo
PTAP Piano Triennale di Azioni Positive
SDG Sustainable Development Goals
SMVP Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
STEM Science, Technology, Engineering, and Mathematics
UAS Unità di Alta Specializzazione
UOCC Unità Operativa Complessa di Coordinamento
UOC Unità Operativa Complessa
UOS Unità Operativa Semplice

AREA 1: CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE ED EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA

OBIETTIVO 1: Cultura dell'organizzazione: Costituzione del/la Referente per le politiche di Genere e perseguimento della parità di genere come obiettivo strategico del PTA

Azioni	<p>1. Costituzione del/la Referente per le politiche di Genere, quale ruolo autonomo con specifiche competenze di coordinamento con lo scopo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - coordinare e supportare la realizzazione di tutte le azioni relative alle questioni di genere che sono e saranno avviate dall'Ateneo, dai suoi organi e dalla Commissione Genere; - coordinare le attività con tutti gli uffici preposti; - monitorare l'esecuzione e il rispetto della tempistica delle azioni previste nel BdG e nel GEP, fornendo alla Commissione Genere sintesi periodiche dei risultati conseguiti e ogni documentazione di supporto necessaria; - fungere da soggetto responsabile di raccogliere informazioni di rilievo per le questioni di genere. 								
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Comunità Accademica, Comunità Studentesca								
Responsabili istituzionali	Rettore/ice, Direttore/ice Generale, Commissione Genere								
Responsabili operativi/e	Commissione Genere								
Risorse umane	1 persona dedicata all'anno; dopo il primo anno la Commissione Genere verificherà la necessità di incrementare le unità di personale dedicato, fermo restando che il perseguimento della parità di genere è parte degli obiettivi strategici del PTA								
Risorse finanziarie	<p>Risorse esterne a supporto e integrazione di quanto altro previsto per la realizzazione delle azioni previste nel GEP</p> <p>25.000€/anno per il 2022 25.000€/anno per il 2023 25.000€/anno per il 2024</p>								
Indicatori di valutazione	1. Costituzione del/la Referente per le politiche di Genere								
Crono-programma	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="border: none;"></th> <th style="border: none;">Anno 2022</th> <th style="border: none;">Anno 2023</th> <th style="border: none;">Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="border: none;">Costituzione Referente Genere.</td> <td style="border: none;">Consolidamento Referente Genere.</td> <td style="border: none;">Consolidamento Referente Genere.</td> <td style="border: none;">Consolidamento Referente Genere.</td> </tr> </tbody> </table>		Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Costituzione Referente Genere.	Consolidamento Referente Genere.	Consolidamento Referente Genere.	Consolidamento Referente Genere.
	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024						
Costituzione Referente Genere.	Consolidamento Referente Genere.	Consolidamento Referente Genere.	Consolidamento Referente Genere.						
SDG	<p>SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 3: Salute e benessere. SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso). SDG 16: Istituzioni solide (Pace, giustizia e istituzioni solide). SDG 4: Istruzione di qualità.</p>								

OBIETTIVO 2: Cultura dell'organizzazione: Revisione della documentazione di Ateneo in ottica di genere ed inclusiva e formazione sulle tematiche di genere e lotta agli stereotipi

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione linguistica dei siti e della documentazione prodotta dall'Ateneo e dai Dipartimenti in un'ottica di genere e inclusiva. 2. Corso di formazione obbligatorio in presenza sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio destinato: al personale responsabile o facente parte di Commissioni e/o Nuclei di valutazione, ovvero che, riveste cariche rappresentative (delegati/e del/la Rettore/ice; delegati/e dei/le Direttori/trici di dipartimento, responsabili di strutture dipartimentali), ai/le dirigenti, agli/le EP, al personale del Centro Genere, ai/le responsabili degli uffici di Ateneo. 3. Corso di sensibilizzazione online sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio per il rimanente personale nonché per Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Comunità accademica, Comunità studentesca						
Responsabili istituzionali	Direttore/trice Generale, CUG, Commissione Genere						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, CUG, Referente per le politiche di Genere						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	<p>Revisione linguistica dei siti e della documentazione: € 6.000 per il 2022 (tutti fondi CUG) € 6.000 nel 2023</p> <p>Organizzazione ed erogazione corsi di formazione: € 25.000 per il 2022 (di cui € 10.000 fondi CUG) € 15.000 per il 2023 € 10.00 per il 2024</p>						
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% di documenti revisionati e 100% di siti revisionati 2. 4 corsi erogati e 80% del personale in servizio partecipante ai corsi 3. 1 corso online 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Revisione linguistica siti e documentazione DIMI e DIGI. Revisione linguistica siti di Ateneo. Progettazione ed erogazione di un corso pilota in presenza.</td> <td>Revisione linguistica siti e documentazione DEM e DICATAM. Progettazione corso online. Erogazione corsi in presenza e online.</td> <td>Revisione linguistica siti e documentazione DSMC, DMMT, DSCS, DII. Erogazione corsi in presenza e online.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Revisione linguistica siti e documentazione DIMI e DIGI. Revisione linguistica siti di Ateneo. Progettazione ed erogazione di un corso pilota in presenza.	Revisione linguistica siti e documentazione DEM e DICATAM. Progettazione corso online. Erogazione corsi in presenza e online.	Revisione linguistica siti e documentazione DSMC, DMMT, DSCS, DII. Erogazione corsi in presenza e online.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Revisione linguistica siti e documentazione DIMI e DIGI. Revisione linguistica siti di Ateneo. Progettazione ed erogazione di un corso pilota in presenza.	Revisione linguistica siti e documentazione DEM e DICATAM. Progettazione corso online. Erogazione corsi in presenza e online.	Revisione linguistica siti e documentazione DSMC, DMMT, DSCS, DII. Erogazione corsi in presenza e online.					
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

OBIETTIVO 3: Equilibrio vita privata e lavorativa: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contributi per l'accesso agli asili nido dei figli e delle figlie del Personale Docente e Ricercatore, PTA Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e. 2. Contributi per l'accesso ai centri estivi dei figli e delle figlie del Personale Docente e Ricercatore, PTA, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e. 3. Convenzioni con spazi ricreativi (ludoteche o centri sportivi) per favorire attività lavorative pomeridiane dei figli e delle figlie (fino a 12 anni di età) dei/le docenti, PTA, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e. 4. Supporto dopo il rientro dai congedi maternità/paternità o dopo periodi di assenza prolungati di almeno 2 mesi consecutivi tramite corsi di aggiornamento/formazione o tutoring durante l'orario lavorativo. 5. Introduzione di un regolamento per flessibilizzare l'orario di lavoro in caso di genitori/trici con prole fino a 12 anni di età. 6. Seminari volti a sensibilizzare il sostegno alla genitorialità e al <i>care</i> condiviso <p>(azioni in parte già previste dal BdG Azione 2.1.1)</p>															
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, PTA, Famiglie del personale															
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, CUG, Commissione Genere															
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, UOC Formazione, Pianificazione e Sviluppo del Personale, Servizio Risorse Umane, Referente per le politiche di Genere															
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste															
Risorse finanziarie	€ 65.000 per il 2022 (di cui € 45.000 da Fondi CUG e € 10.000 dal BdG) € 65.000 per il 2023 (di cui € 45.000 da Fondi CUG e € 10.000 dal BdG) € 65.000 per il 2024 (di cui € 45.000 da Fondi CUG e € 10.000 dal BdG)															
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. 75% delle richieste di accesso ai nidi soddisfatte 2. 75% delle richieste di accesso ai centri estivi soddisfatte 3. 75% delle richieste di convenzioni soddisfatte 4. 75% delle richieste di supporto dopo il rientro soddisfatte 5. Introduzione regolamento orario flessibile 6. Realizzazione di almeno 2 seminari 															
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Incremento soggetti interessati.</td> <td>Convenzioni per spazi bambini/e.</td> <td>Pieno regime.</td> </tr> <tr> <td>Organizzazione corsi.</td> <td>Somministrazione corsi.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organizzazione sistema di supporto rientri congedi.</td> <td>Messa a regime sistema supporto.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Pianificazione orario.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Incremento soggetti interessati.	Convenzioni per spazi bambini/e.	Pieno regime.	Organizzazione corsi.	Somministrazione corsi.		Organizzazione sistema di supporto rientri congedi.	Messa a regime sistema supporto.			Pianificazione orario.	
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024														
Incremento soggetti interessati.	Convenzioni per spazi bambini/e.	Pieno regime.														
Organizzazione corsi.	Somministrazione corsi.															
Organizzazione sistema di supporto rientri congedi.	Messa a regime sistema supporto.															
	Pianificazione orario.															
SDG	SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.															

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO 1: Rafforzare la Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere

Azioni	<p>Istituzione di una Commissione Genere di Ateneo composta dalle rappresentanze del Personale Docente e Ricercatore, PTA, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Comunità studentesca con la finalità di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dare attuazione al Gender Equality Plan e al Bilancio di Genere; - proporre l'aggiornamento costante degli strumenti summenzionati integrati con gli strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo; - rendere visibili i risultati conseguiti mediante il sito di Ateneo (pagina web dedicata). <p>In sede di prima costituzione, la Commissione Genere verrà proposta dal GEP team al quale spetta la definizione delle modalità e criteri di composizione.</p> <p>La Commissione Genere si avvale della costante collaborazione della Centro Genere.</p>						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, PTA, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Comunità Studentesca						
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Dipartimenti, GEP Team						
Responsabili operativi/e	Referente per le politiche di Genere						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	Nessuna						
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definizione modalità e criteri di istituzione della Commissione Genere 2. Istituzione Commissione Genere 3. Aggiornamento BdG e GEP e pagina sito web 						
Crono-programma	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Anno 2022</th> <th style="text-align: center;">Anno 2023</th> <th style="text-align: center;">Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Definizione modalità e criteri di istituzione della Commissione Genere.</td> <td style="text-align: center;">Aggiornamento BdG, GEP e sito web.</td> <td style="text-align: center;">Aggiornamento BdG, GEP e sito web.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Definizione modalità e criteri di istituzione della Commissione Genere.	Aggiornamento BdG, GEP e sito web.	Aggiornamento BdG, GEP e sito web.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Definizione modalità e criteri di istituzione della Commissione Genere.	Aggiornamento BdG, GEP e sito web.	Aggiornamento BdG, GEP e sito web.					
SDG	<p>SDG 16: Istituzioni solide (Pace, giustizia e istituzioni solide).</p> <p>SDG 5: Parità di genere.</p> <p>SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.</p>						

OBIETTIVO 2: Incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indagine conoscitiva per capire le motivazioni che spingono a rivestire (o meno) posizioni apicali di governo dell'Ateneo (in parte già prevista dal BdG Azione 2.6.2) 2. Organizzazione di corsi rivolti prioritariamente al genere sottorappresentato, volti a sviluppare e consolidare qualità collegate a leadership - autostima - gestione di gruppi di lavoro, con un approccio di genere. Le iniziative saranno orientate a sostenere e favorire le candidature del genere sottorappresentato, anche in termini di possibilità pratiche di conciliazione vita/lavoro (per tali pratiche si rinvia all'Area 1) (in parte già prevista dal BdG Azione 2.5.2). 								
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, PTA, Comunità Studentesca								
Responsabili istituzionali	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, CUG, LOG, Commissione Genere								
Responsabili operativi/e	Commissione Genere Referente per le politiche di Genere UOC Organizzazione e sviluppo del personale UOC Qualità, Statistiche e reporting								
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste								
Risorse finanziarie	€ 10.000 per il 2022 (di cui € 10.000 già stanziati nel BdG) € 10.000 per il 2023 (di cui € 10.000 già stanziati nel BdG) € 10.000 per il 2024								
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indagine conoscitiva 2. Realizzazione di 4 corsi di formazione che raggiungano 100 docenti; 50 PTA; 50 studenti 								
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Corsi di formazione</td> <td></td> <td>Corsi di formazione. Risultati indagine.</td> <td>Corsi di formazione.</td> </tr> </tbody> </table>		Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Corsi di formazione		Corsi di formazione. Risultati indagine.	Corsi di formazione.
	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024						
Corsi di formazione		Corsi di formazione. Risultati indagine.	Corsi di formazione.						
SDG	SDG 16: Istituzioni solide (Pace, giustizia e istituzioni solide). SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.								

OBIETTIVO 3: Incrementare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali degli organi accademici elettivi, misti (prevalentemente elettivi) e non elettivi

Azioni	<p>1. Cariche elettive: Istituzione di una Commissione di Governance composta da cinque componenti nominata dal Senato Accademico su proposta della Commissione Genere, sentito il CUG che avrà il compito di formulare proposte di revisione di Statuto e Regolamenti di Ateneo che disciplinano l'elezione dei/delle componenti elettivi/elettive degli Organi collegiali (Rettore/trice; Componenti del Senato Accademico) e di quelli/quelle monocratici/monarchiche (Direttori/trici di Dipartimento; Direttori/trici di Scuole di Specializzazione; Presidenti di Corsi di Studio; Direttori/trici di Centri di Ateneo).</p> <p>2. Cariche non elettive: Per la nomina e la composizione delle cariche non elettive (Direttore/trice generale; Prorettore/trice vicario/a; Prorettori/trici o delegati/e; componenti del Consiglio di Amministrazione; componenti del Comitato Unico di Garanzia; Nucleo di Valutazione; Coordinatori/trici di Dottorati di Ricerca) e delle Commissioni/Organismi e Gruppi di lavoro dell'Ateneo deve essere rispettata la partecipazione equilibrata dei generi. (Azioni in parte già previste dal BdG Azione 2.4.3)</p>						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, PTA, Comunità Studentesca						
Responsabili istituzionali	Senato Accademico, CUG, Commissione Genere						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere Centro Genere						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste (in particolare per coadiuvare le azioni previste: 3 mesi/persona Ufficio Affari Istituzionali e legali per l'attività di supporto alla revisione dello Statuto e dei Regolamenti)						
Risorse finanziarie	€ 1.000 per il 2022 spese della Commissione Governance € 1.000 per il 2023 spese della Commissione Governance € 1.000 per il 2024 spese della Commissione Governance						
Indicatori di valutazione	<p>1. Istituzione della Commissione di Governance e revisione Statuto/Regolamenti e Composizione delle cariche elettive a scadenza dopo la revisione dei regolamenti, nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi (50%)</p> <p>2. Composizione cariche non elettive nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi (50%)</p>						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Istituzione della Commissione Governance.</td> <td>Revisione Statuto/Regolamenti. Avvio rinnovo cariche non elettive.</td> <td>Avvio rinnovo cariche elettive e non elettive.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Istituzione della Commissione Governance.	Revisione Statuto/Regolamenti. Avvio rinnovo cariche non elettive.	Avvio rinnovo cariche elettive e non elettive.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Istituzione della Commissione Governance.	Revisione Statuto/Regolamenti. Avvio rinnovo cariche non elettive.	Avvio rinnovo cariche elettive e non elettive.					
SDG	SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso). SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

AREA 3: PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVO 1: Conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura degli incarichi del PTA lungo tutti i livelli di carriera e responsabilità per valutare l'eventuale necessità di correttivi per il riequilibrio di genere. 2. Indagine conoscitiva sulle ragioni interne che determinano la segregazione orizzontale e verticale (in parte già prevista dal BdG Azione 2.6.2). 3. Applicazione della parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità - in conformità con le linee guida adottate nel 2020 (prot.n. 216173), nonché con la Carta SAGE sui principi della parità di genere (SA del 14/05/2019) - la cui inosservanza dovrà essere appositamente motivata in forma scritta dall'organizzazione dell'evento, quando non vi sia un numero congruo di persone di diversi generi. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, PTA						
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Senato Accademico, Direttore/trice Generale, Commissione Genere, CUG						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, CUG, Referente per le politiche di Genere						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	Nessuna						
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura PTA. 2. Indagine conoscitiva. 3. 30% di crescita rispetto dell'equilibrio di genere nei panel e 10% di giustificazioni nell'asserita impossibilità di rispetto della regola. 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avvio mappatura.</td> <td>Indagine conoscitiva. Applicazione della regola Equal panel.</td> <td>Rilevazione delle giustificazioni. Rilevazione del tasso di crescita per l'equilibrio di genere nei panel.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Avvio mappatura.	Indagine conoscitiva. Applicazione della regola Equal panel.	Rilevazione delle giustificazioni. Rilevazione del tasso di crescita per l'equilibrio di genere nei panel.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Avvio mappatura.	Indagine conoscitiva. Applicazione della regola Equal panel.	Rilevazione delle giustificazioni. Rilevazione del tasso di crescita per l'equilibrio di genere nei panel.					
SDG	SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso). SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

OBIETTIVO 2: Promuovere misure e iniziative volte a favorire l'equilibrio di genere sia nella dimensione orizzontale che verticale delle progressioni di carriera

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Azioni volte ad assicurare l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso con l'introduzione della regola secondo cui "si deve proseguire con l'estrazione dei nomi fino a quando non si produca la commissione rispettosa delle proporzioni di $\frac{1}{3}$ fra i generi" in tutti i regolamenti di Ateneo e Dipartimento ove si ponga il tema (art. 57 del d.lgs 165/2001) (in parte già prevista dal BdG Azione 2.4.2) 2. Introduzione della regola secondo cui a parità di valutazione si preferisce il sesso meno rappresentato. 3. Applicazione della regola dell'$\frac{1}{3}$ al rapporto fissato dall'art. 347 della legge di stabilità 2015 per le assunzioni di 1 RTDb ogni 2 docenti ordinari/e assunti/e. 4. Applicazione nei concorsi locali del fattore correttivo per gravidanza o altre esigenze di cura previsto dall'ASN per le valutazioni e gli avanzamenti di carriera. 5. Definizione di misure volte a favorire l'equilibrio di genere all'interno delle progressioni di carriera del PTA. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, PTA, Comunità Studentesca						
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Senato Accademico, Direttore/trice Generale, Commissione Genere, CUG						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, CUG, Referente per le politiche di Genere						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	Nessuna						
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modifica regolamenti per le commissioni di concorso entro il 2023 2. Introduzione della regola per la valutazione 3. Applicazione regola dell'$\frac{1}{3}$ 4. Applicazione dei fattori correttivi 5. Definizione misure progressioni di carriera entro il 2023 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Modifiche ai regolamenti.</td> <td>Misure di accompagnamento.</td> <td>Misure di accompagnamento.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Modifiche ai regolamenti.	Misure di accompagnamento.	Misure di accompagnamento.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Modifiche ai regolamenti.	Misure di accompagnamento.	Misure di accompagnamento.					
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso).						

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

OBIETTIVO 1: Mappare e monitorare l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca per migliorare la parità di genere

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indagine conoscitiva qualitativa (es. focus group) e quantitativa (es. analisi dati portale competenze, IRIS, progetti presentati e finanziati, allocazione delle risorse, pubblicazioni, presentazioni, progetti e brevetti) per comprendere la diffusione delle tematiche di genere nei gruppi di ricerca (in parte già prevista dal BdG Azione 2.6.2). 2. Introduzione fra gli strumenti di raccolta dati sulla ricerca (e.g. IRIS) campi specifici da compilare che consentano l'identificazione della presenza di tematiche legate al genere all'interno di: pubblicazioni, progetti finanziati e competenze di ricerca di gruppi o singoli/e ricercatori/trici. 3. Indagine conoscitiva sui progetti finanziati e in corso d'opera per verificare l'equilibrio di genere nei gruppi e nella persona che svolge il ruolo di PI. 4. Redazione un volume per la collana Brixia University Press inerente la componente femminile di Ateneo, la sua evoluzione storica e i risultati raggiunti. Realizzazione di interviste mensili a Ricercatrici da fare apparire sul sito dell'Università. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e						
Responsabili istituzionali	Servizio Ricerca e Innovazione, Servizi ICT, UOC Comunicazione, Prorettore/trice alla Ricerca, Commissione Genere, LOG						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, Referente per le politiche di Genere, Servizio Ricerca e Innovazione, LOG, Personale Docente e ricercatore						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	€ 5.000 annui per tre anni per risorse esterne € 3.000 nel 2024 euro per il volume						
Indicatori di Valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Costituzione database per indagine quantitativa e redazione della relazione per l'indagine qualitativa. 2. Introduzione di campi specifici nelle banche date già esistenti. 3. Rilevazione dell'equilibrio di genere nei gruppi e nella persona che svolge il ruolo di PI. 4. Pubblicazione di un volume sulla ricerca di genere all'interno dell'Ateneo. 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Avvio indagine conoscitiva. Introduzione di campi specifici.</td> <td>Conclusione indagine conoscitiva. Pubblicazione del volume.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024		Avvio indagine conoscitiva. Introduzione di campi specifici.	Conclusione indagine conoscitiva. Pubblicazione del volume.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
	Avvio indagine conoscitiva. Introduzione di campi specifici.	Conclusione indagine conoscitiva. Pubblicazione del volume.					
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

OBIETTIVO 2: Incentivare l'introduzione della dimensione di genere nei diversi settori della ricerca dell'Ateneo

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzazione di un evento formativo per ognuna delle 14 macroaree disciplinari indirizzato al Corpo Docente e Ricercatore al fine di formare sulla rilevanza della dimensione di genere nella ricerca. 2. Definizione dei criteri di premialità e loro successiva implementazione a favore dei/le ricercatori/trici sottorappresentati/e per la selezione dei progetti di ricerca interni. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Centri di ricerca di Ateneo						
Responsabili istituzionali	Servizio Ricerca e Innovazione, UOC Comunicazione, Prorettore/trice alla Ricerca, LOG						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, Referente per le politiche di Genere, CUG, LOG						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	€ 10.000 per il triennio 2022-2024						
Indicatori di Valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. 14 eventi formativi organizzati inerenti alle azioni sopra riportate 2. Definizione ed introduzione criteri di premialità 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Progettazione eventi formativi.</td> <td>Realizzazione eventi formativi. Definizione criteri di premialità. Introduzione criteri di selezione per i bandi esterni.</td> <td>Realizzazione eventi formativi. Introduzione criteri di premialità.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Progettazione eventi formativi.	Realizzazione eventi formativi. Definizione criteri di premialità. Introduzione criteri di selezione per i bandi esterni.	Realizzazione eventi formativi. Introduzione criteri di premialità.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Progettazione eventi formativi.	Realizzazione eventi formativi. Definizione criteri di premialità. Introduzione criteri di selezione per i bandi esterni.	Realizzazione eventi formativi. Introduzione criteri di premialità.					
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

OBIETTIVO 3: Indagare e valorizzare le tematiche di genere nella terza missione

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indagine conoscitiva quantitativa sulla presenza delle tematiche di genere nelle attività di Terza missione. 2. Formazione specifica del Corpo Docente e Ricercatore e del PTA coinvolto in attività di terza missione sull'apporto in termini di valore economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle tematiche di genere. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, PTA e destinatari dei progetti di terza missione						
Responsabili istituzionali	Commissione Genere, LOG						
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, Referente per le politiche di Genere, LOG						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	Nessuna						
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione indagine. 2. Realizzazione di un corso per macro area (i.e. Ingegneria, Medicina, Economia e Giurisprudenza) per un totale di 4 corsi 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Realizzazione indagine conoscitiva.</td> <td>Realizzazione 4 corsi.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024		Realizzazione indagine conoscitiva.	Realizzazione 4 corsi.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
	Realizzazione indagine conoscitiva.	Realizzazione 4 corsi.					
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

OBIETTIVO 4: Sviluppare la proposta formativa per implementare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione di corsi interdisciplinari opzionali extracurricolari, previsti nell'offerta formativa, per tutte le macro aree dell'Ateneo e da svolgersi nelle diverse sedi, volti a far conoscere la necessità della prospettiva di genere nelle diverse discipline (in parte già previsto nel BdG Azione 2.5.1). 2. Attivazione di due lezioni obbligatorie per tutti/e gli/le studenti neo-immatricolati/e (già previsto nel BdG Azione 2.5.1) 3. Istituzione di seminari per far conoscere la prospettiva di genere nei corsi di Dottorato e di Specialità. 4. Inserimento nei Syllabus di un campo dedicato ai temi in prospettiva di genere quale integrazione del programma del singolo corso. 						
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Comunità Studentesca						
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Direttori/trici di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di Studio, Presidio della Qualità di Ateneo						
Responsabili operativi/e	Personale Docente e Ricercatore, Commissione Genere, Referente per le politiche di Genere, CUG, LOG, Servizio didattica						
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
Risorse finanziarie	€ 5.000 nel 2022 (di cui € 5.000 già stanziati nel BdG) € 5.000 nel 2023 (di cui € 5.000 già stanziati nel BdG)						
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2 corsi interdisciplinari opzionali extracurricolari 2. 2 lezioni obbligatorie 3. 4 seminari per dottorandi/e, 4 corsi seminariali per personale accademico 4. 70% numero syllabus compilati 						
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Attivazione dei corsi e seminari. Predisposizione del campo nel Syllabus.</td> <td>Corsi e seminari. Attivazione campo nel Syllabus.</td> <td>Corsi e seminari. Rilevazione numero campi compilati nei Syllabus.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Attivazione dei corsi e seminari. Predisposizione del campo nel Syllabus.	Corsi e seminari. Attivazione campo nel Syllabus.	Corsi e seminari. Rilevazione numero campi compilati nei Syllabus.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024					
Attivazione dei corsi e seminari. Predisposizione del campo nel Syllabus.	Corsi e seminari. Attivazione campo nel Syllabus.	Corsi e seminari. Rilevazione numero campi compilati nei Syllabus.					
SDG	SDG 4: Istruzione di qualità. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

OBIETTIVO 5: Sviluppare e potenziare l'integrazione della dimensione di genere nell'orientamento in ingresso

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado (parzialmente già previsto nel BdG Azione 2.3.1) 2. Realizzazione studio condiviso con le scuole di I grado per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere (in parte già previsto nel BdG Azione 2.3.1) 3. Orientamento per le scuole secondarie di II grado (già previsto nel BdG Azione 2.3.2) 4. Incentivi economici per l'iscrizione delle e degli studenti nei percorsi di studio dove sono sottorappresentate/i (in parte già previsto nel BdG Azione 2.3.3) 												
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Studenti scuole superiori, Scuole di I grado e istituti superiori della città e della Provincia di Brescia, Studenti delle scuole di II grado della città e della Provincia di Brescia, Uffici scolastici territoriali												
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Direttori/trici di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di Studio, UOC Orientamento, UOC Qualità, Statistiche e Reporting												
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, Referente per le politiche di Genere, LOG, CUG, UOC Orientamento, UOC Segreteria studenti												
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste												
Risorse finanziarie	€ 30.000 per il 2022 (di cui € 30.000 già stanziati nel BdG) € 30.000 per il 2023 (di cui € 30.000 già stanziati nel BdG) € 30.000 per il 2024												
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2.800 studenti e 140 docenti di scuole di I grado all'anno 2. Studio condiviso con le scuole per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere 3. 1.000 studenti e 160 docenti di scuole di II grado all'anno 4. Istituzione ed assegnazione di Borse di studio 												
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Orientamento scuole.</td> <td>Orientamento scuole.</td> <td>Orientamento scuole.</td> </tr> <tr> <td>Assegnazione borse di studio.</td> <td>Assegnazione borse di studio.</td> <td>Assegnazione borse di studio.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Avvio studio condiviso.</td> <td>Studio condiviso.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Orientamento scuole.	Orientamento scuole.	Orientamento scuole.	Assegnazione borse di studio.	Assegnazione borse di studio.	Assegnazione borse di studio.		Avvio studio condiviso.	Studio condiviso.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024											
Orientamento scuole.	Orientamento scuole.	Orientamento scuole.											
Assegnazione borse di studio.	Assegnazione borse di studio.	Assegnazione borse di studio.											
	Avvio studio condiviso.	Studio condiviso.											
SDG	SDG 4: Istruzione di qualità. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.												

AREA 5: CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 1: Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indagine conoscitiva sulla percezione della violenza di genere diversificata per PTA, corpo studentesco, personale accademico 2. Produzione di materiale informativo ad impatto visivo volto a sensibilizzare la comunità accademica sul tema del contrasto alla violenza di genere 3. Workshop annuale multidisciplinare sul tema della violenza di genere e problematiche connesse, aperto anche alla cittadinanza 4. Laboratorio partecipato annuale rivolto al personale accademico, da svolgersi a rotazione nelle diverse sedi, formativo sul tema della violenza di genere 5. Corsi formativi per il contrasto alla Violenza di genere su più livelli di approfondimento: <ul style="list-style-type: none"> - corso base, rivolto a tutta la comunità accademica e alla rete antiviolenza; - corso avanzato rivolto a specifiche/i utenti: Docenti; Vertici e apicali delle Strutture dei Dipartimenti e dell'Ateneo; per coloro che assumono nuovi incarichi di responsabilità-organizzazione e/o progrediscono nella carriera 															
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Posizioni apicali dell'Istituzione, Personale Docente e Ricercatore, PTA, Comunità Studentesca, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e															
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, CUG, Commissione Genere, Consigliera/e di fiducia															
Responsabili operativi/e	Commissione Genere, CUG, LOG, Consigliera/e di fiducia, Referente per le politiche di Genere															
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste															
Risorse finanziarie	€ 6.000 nel 2022 per la campagna di Comunicazione € 1.500 nel 2022 per indagine conoscitiva € 5.500 all'anno per 3 anni per Consulenza esterna per Laboratori e Workshop															
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione indagine conoscitiva, tasso di risposta almeno al 50% 2. 100% copertura delle sedi con il materiale informativo 3. Realizzazione del workshop 4. Realizzazione del laboratorio partecipato 5. Realizzazione di corsi formativi di base e avanzati con partecipazione almeno pari al 10% dei/le potenziali destinatari/e 															
Crono-programma	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Anno 2022</th> <th style="text-align: center;">Anno 2023</th> <th style="text-align: center;">Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Indagine conoscitiva.</td> <td style="text-align: center;">Integrazione materiale informativo.</td> <td style="text-align: center;">Integrazione materiale informativo.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Realizzazione materiale informativo.</td> <td style="text-align: center;">Workshop annuale.</td> <td style="text-align: center;">Workshop annuale.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Primo workshop annuale.</td> <td style="text-align: center;">Laboratori.</td> <td style="text-align: center;">Corsi di base e avanzati.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Avvio laboratori.</td> <td style="text-align: center;">Corsi di base e avanzati.</td> <td style="text-align: center;">Conclusione dell'indagine.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Indagine conoscitiva.	Integrazione materiale informativo.	Integrazione materiale informativo.	Realizzazione materiale informativo.	Workshop annuale.	Workshop annuale.	Primo workshop annuale.	Laboratori.	Corsi di base e avanzati.	Avvio laboratori.	Corsi di base e avanzati.	Conclusione dell'indagine.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024														
Indagine conoscitiva.	Integrazione materiale informativo.	Integrazione materiale informativo.														
Realizzazione materiale informativo.	Workshop annuale.	Workshop annuale.														
Primo workshop annuale.	Laboratori.	Corsi di base e avanzati.														
Avvio laboratori.	Corsi di base e avanzati.	Conclusione dell'indagine.														
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 16: Pace, giustizia, istituzioni solide.															

OBIETTIVO 2: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali e sostegno alle vittime

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentazione semestrale del/la Consigliere/a di Fiducia e del/la Garante degli e delle Studenti nei corsi di studio, negli insegnamenti più numerosi (in parte già previsto in BdG Azione 2.7.1) 2. Incontri organizzati ogni 4 mesi circa nei Consigli di Dipartimento con la/il Consigliera/e di fiducia (in parte già previsto in BdG Azione 2.7.1) 3. Creazione numero di cellulare anonimo per richiesta di supporto/denuncia 4. Apertura di un tavolo con tutti gli enti pubblici per valorizzare la partecipazione alle Reti territoriali esistenti 5. Potenziamento dello sportello psicologico tramite coordinamento diretto con la/il Consigliera/e di fiducia 												
Destinatari/e diretti/e e indiretti/e	Comunità Accademica, Comunità Studentesca												
Responsabili istituzionali	Rettore/trice, Direttore/trice generale, CUG, Commissione Genere												
Responsabili operativi/e	Responsabile Risorse Umane, Consigliera/e di Fiducia, Referente per le politiche di Genere, Commissione Genere, CUG												
Risorse umane	Referente per le politiche di Genere Risorse umane delle UOC coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste												
Risorse finanziarie	€ 6.000 all'anno per 3 anni Incarico Consigliera/e di Fiducia (fondi CUG) € 500 all'anno per 3 anni Abbonamento telefono cellulare € 1.000 all'anno per 3 anni Risorsa esterna con reperibilità telefonica € 2.000 all'anno per 3 anni per consulenza esterna per potenziamento sportello psicologico, con disponibilità a chiamata												
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. 4 incontri a rotazione per sede di corso 2. 1 incontro annuale nei Consigli di Dipartimento per ogni Dipartimento 3. Attivazione del servizio cellulare 4. Valorizzazione reti territoriali 5. Contatti con la/il Consigliera/e di Fiducia 												
Crono-programma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2022</th> <th>Anno 2023</th> <th>Anno 2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avvio presentazioni della Consigliera di Fiducia nelle aule.</td> <td>Seguono presentazioni e incontri.</td> <td>Seguono presentazioni e incontri.</td> </tr> <tr> <td>Avvio incontri con Consigliera di fiducia in ciascun Consiglio di Dipartimento.</td> <td>Potenziamento dello sportello.</td> <td>Potenziamento dello sportello.</td> </tr> <tr> <td>Avvio dei servizi cellulare.</td> <td>Valorizzazione reti territoriali.</td> <td>Valorizzazione reti territoriali.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Avvio presentazioni della Consigliera di Fiducia nelle aule.	Seguono presentazioni e incontri.	Seguono presentazioni e incontri.	Avvio incontri con Consigliera di fiducia in ciascun Consiglio di Dipartimento.	Potenziamento dello sportello.	Potenziamento dello sportello.	Avvio dei servizi cellulare.	Valorizzazione reti territoriali.	Valorizzazione reti territoriali.
Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024											
Avvio presentazioni della Consigliera di Fiducia nelle aule.	Seguono presentazioni e incontri.	Seguono presentazioni e incontri.											
Avvio incontri con Consigliera di fiducia in ciascun Consiglio di Dipartimento.	Potenziamento dello sportello.	Potenziamento dello sportello.											
Avvio dei servizi cellulare.	Valorizzazione reti territoriali.	Valorizzazione reti territoriali.											
SDG	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 17: Creazione di partnership.												