



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA

DECRETO

Oggetto: Emanazione Regolamento per la disciplina della Commissione Genere di Ateneo

IL RETTORE

VISTO:

- la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”;
- lo Statuto di Ateneo emanato con D.R. del 6 febbraio 2024, n. 107, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - serie generale del 16 febbraio 2024, n. 39;
- il Regolamento generale di Ateneo, emanato con D.R. del 24 luglio 2024, n. 661;
- il Regolamento Elettorale dell'Università degli Studi di Brescia, emanato con D.R. del 24 luglio 2024 n. 669;
- il Regolamento Didattico di Ateneo, emanato con D.R. del 23 novembre 2023 n. 1117;
- la delibera n. 263/2024 del 23 ottobre 2024, prot. n. 0278674, con la quale il Senato Accademico ha espresso parere favorevole all'approvazione del Regolamento per la disciplina della Commissione Genere di Ateneo;
- la delibera n. 275/2024 del 23 ottobre 2024, prot. n. 0278895, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Regolamento per la disciplina della Commissione Genere di Ateneo;

DECRETA

per le motivazioni indicate nelle premesse del presente atto e che qui si intendono integralmente riportate,

1. di emanare il Regolamento per la disciplina della Commissione Genere di Ateneo, il cui testo è allegato al presente decreto e ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. il Regolamento per la disciplina della Commissione Genere di Ateneo entrerà in vigore il primo giorno feriale successivo alla pubblicazione all'albo *on-line* di Ateneo.

Brescia, data del protocollo

IL RETTORE
(Prof. Francesco Castelli)

F.to digitalmente ex art. 24 D.Lgs 82/05

Regolamento per la disciplina della Commissione Genere di Ateneo

INDICE

Art. 1 - Fonti normative e finalità

Art. 2 - Definizioni

CAPO I Composizione

Art. 3 - Composizione e durata

Art. 4 – Modalità di individuazione dei/delle componenti

Art. 5 - Reintegrazione dei/delle componenti

CAPO II Compiti e funzionamento

Art. 6 - Compiti della Commissione

Art. 7 - Designazione del/della Presidente ed eventuali altre sotto-articolazioni

Art. 8 - Funzionamento

Art. 9 – Risorse e supporto alla Commissione

CAPO III Norme finali

Art. 10 - Emanazione ed entrata in vigore

Art. 1 - Fonti normative e finalità

1. In accordo con le indicazioni emanate dalla CRUI e con il Vademecum per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* negli Atenei Italiani (realizzato dal “Gruppo di Lavoro GEP” della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, approvato nell'Assemblea Generale della CRUI lo scorso 22 luglio 2021), l'Università degli Studi di Brescia sta consolidando l'impianto metodologico per la raccolta dei dati e la messa a sistema degli strumenti che realizzino l'uguaglianza di genere e che integrino le politiche delle pari opportunità in tutti i documenti programmatici dell'Ateneo.
2. Il primo *Gender Equality Plan* (GEP) 2022-2024, redatto dal gruppo di Lavoro appositamente costituito e approvato con delibera del Senato Accademico del 27 Aprile 2022 n. 90, ha previsto tra le sue azioni la necessità di una vera e propria Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia, il cui obiettivo è dare attuazione al GEP in raccordo con le competenze specifiche del Comitato Unico di Garanzia (CUG), tra cui l'elaborazione del Bilancio di Genere (BdG), offrendo supporto all'integrazione funzionale tra i due organismi. La prima formalizzazione è avvenuta con il Decreto Rettorale Rep. 832/2022 – Prot. 286715 del 16 settembre 2022.
3. La Commissione Genere opera in collaborazione con tutti gli Organi di Ateneo, le strutture e gli uffici amministrativi dell'Università per promuovere pari opportunità, inclusione e uguaglianza e per garantire che queste tematiche diventino parte integrante degli strumenti di programmazione e

rendicontazione dell'Ateneo. La sua funzione principale è fornire, in attuazione del GEP, supporto per favorire l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, coordinando, da un punto di vista sia strategico sia operativo, le azioni volte ad implementare il GEP in accordo con il BdG. Il costante impegno è dedicato alla realizzazione di tutte le iniziative ritenute necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati, nell'ottica di una sempre maggiore sensibilità dell'intera comunità accademica e della cittadinanza verso il tema dell'uguaglianza di genere, con azioni di prevenzione e sensibilizzazione sulle discriminazioni di genere e sul contrasto alla violenza di genere e con una particolare attenzione rivolta ai temi dell'impegno sociale.

Art. 2 - Definizioni

1. Ai sensi del presente regolamento s'intende:

per BdG: Bilancio di Genere. Si tratta di una riformulazione del bilancio economico di Ateneo che tiene conto degli svantaggi/vantaggi che derivano a uomini e donne considerando l'allocatione delle risorse. A partire da un'analisi della situazione esistente - valutando i risultati già raggiunti con riguardo alla rappresentazione dei generi nei differenti livelli organizzativi - esso rappresenta una base per la definizione di interventi mirati, proponendo una eventuale redistribuzione delle risorse per ridurre il divario di genere presente. Il BdG rappresenta lo strumento essenziale per promuovere la parità e l'inclusione, rende più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche, è fondamentale per l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche istituzionali e dunque documento necessario alla strategia di sviluppo dell'Ateneo;

per CPS: il Comitato Partecipativo degli Studenti;

per CPPTA: il Comitato Partecipativo del Personale Tecnico-Amministrativo;

per CRUI: la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane;

per CUG: il Comitato Unico di Garanzia;

per LOG: il Centro di Ateneo sugli Studi di Genere dell'Università degli Studi di Brescia;

per "discriminazione di genere": trattamento diseguale in senso peggiorativo di due persone operato distinguendo in base al genere o al sesso di appartenenza. Si verifica quando un atto, un comportamento, un'azione o una prassi producono un trattamento meno favorevole o una situazione di svantaggio ingiustificato per una persona o più persone di un determinato sesso, rispetto a una persona o a più persone dell'altro sesso, poste in una condizione analoga;

per GEP: *Gender Equality Plan*. Esso è un documento programmatico delle misure da implementare per il riequilibrio di genere. Esso prevede azioni correttive e/ innovative concrete, con obiettivi e indicatori di risultato, al fine di correggere le distorsioni, le disuguaglianze e le asimmetrie di genere e favorire così un cambiamento organizzativo di carattere generale. Esso è parte integrante del Piano strategico di sviluppo dell'Ateneo;

per “politiche di genere”: azioni, norme e iniziative che mirano a riequilibrare le opportunità di uomini e donne sia nella famiglia che nella società, per la piena attuazione del principio costituzionale di uguaglianza negli studi, nella carriera e nel mondo del lavoro, nella vita politica e sociale;

per “prospettiva di genere”: adottare e integrare una prospettiva inclusiva delle differenze, dei bisogni e degli squilibri che caratterizzano l’esperienza di donne e uomini nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni, nei contesti sociali, culturali, istituzionali e accademici, al fine di individuare gli strumenti per una riorganizzazione di tutte le aree, ad ogni livello, attraverso politiche di genere che colmino il divario esistente tra uomini e donne per garantirne la parità;

per PTA: tutto il Personale Tecnico-amministrativo di Ateneo;

per “uguaglianza di genere”: parità di diritti tra uomini e donne a tutti i livelli di partecipazione. L’uguaglianza di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, in termini di uguale considerazione, rispetto e trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici in tutti i settori della società, dimodoché agli interessi di ciascuna persona, i suoi bisogni e le sue priorità viene attribuito lo stesso valore;

per “violenza di genere”: ogni atto o minaccia di atto di violenza o molestia fondato sul genere, che provochi o possa provocare un danno o una sofferenza fisica e/o psicologica, esercitata contro una persona o un gruppo di persone sulla base del loro genere, del loro orientamento sessuale e/o identità di genere;

per tutte le altre definizioni si rimanda alla regolamentazione generale di Ateneo e, in particolare, al Regolamento Elettorale e al Regolamento Didattico.

CAPO I Composizione

Art. 3 - Composizione e durata

1. La Commissione Genere è composta da 12 componenti di cui: 7 rappresentanti del personale docente e ricercatore; 3 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo e 2 rappresentanti del corpo studentesco.
2. La Commissione dura in carica tre anni solari. Per la durata e il rinnovo dei mandati, si applicano, in quanto compatibili, le previsioni del Titolo V, Capo I del Regolamento Generale di Ateneo.
3. I mandati della componente studentesca hanno durata biennale e sono rinnovabili per una sola volta.

Art. 4 - Modalità di individuazione dei/delle componenti

1. Tre mesi prima della sua scadenza, il Rettore/la Rettrice in carica indice con proprio Decreto, da pubblicare all’Albo on-line di Ateneo, la procedura per il rinnovo della Commissione Genere che dovrà operare nel triennio successivo.

2. Il Rettore/la Rettrice è supportato/a da una Commissione di valutazione delle candidature, nominata con proprio Decreto, costituita da un/una componente designato/a dal Rettore, un/una componente designato/a dalla Commissione Genere uscente, due componenti del corpo docente designati/e dal Centro di Ateneo sugli Studi di Genere (LOG), un/una componente designato/a dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), un/una componente designato/a dal Comitato Partecipativo del Personale Tecnico-Amministrativo (CPPTA) e un/una componente designato/a dal Comitato Partecipativo Studentesco (CPS), coadiuvata da un/una dipendente dell'Amministrazione con funzioni di supporto individuato/a dalla Direzione Generale.
3. L'apertura della procedura per la raccolta delle candidature è portata a conoscenza di tutta la comunità accademica mediante apposita comunicazione, diffusa anche sul sito internet di Ateneo.
4. La presentazione delle candidature al/alla Rettore/Rettrice avviene mediante l'invio, con le modalità previste dal Decreto di indizione, di un curriculum vitae e di una lettera motivazionale, che la Commissione di valutazione vaglia secondo i criteri proposti dalla Commissione Genere in carica e definiti nel citato Decreto, proponendo una graduatoria.
5. Tutti e tutte i/le componenti, ad eccezione dei/delle rappresentanti del corpo studentesco, devono essere in servizio con periodo residuo non inferiore alla durata del mandato.
6. La componente studentesca è nominata dal Comitato Partecipativo Studentesco.
7. Nel caso in cui le candidature presentate, ritenute idonee, siano inferiori al numero dei/delle componenti eleggibili, il Rettore/la Rettrice valuta la riapertura della procedura ovvero la costituzione in composizione ridotta.
8. Alla nomina dei/delle componenti, si provvede con Decreto Rettorale seguendo la graduatoria di cui al comma 4 e ai sensi del comma 6.

Art. 5 - Reintegrazione dei/delle componenti

1. In caso di cessazione anticipata dal mandato, per qualunque titolo, si procede secondo quanto previsto al Titolo V, Capo I del Regolamento Generale di Ateneo. Nel medesimo caso, per la sola componente studentesca, il CPS procede a sostituzione per il periodo residuo del mandato.

CAPO II Compiti e funzionamento

Art. 6 - Compiti della Commissione

1. I compiti della Commissione sono:
 - A. la redazione, l'approvazione, la validazione e l'aggiornamento periodico del GEP, anche in raccordo con il BdG predisposto e redatto dal CUG;

- B. l'attuazione di quanto previsto nel GEP, compresa l'allocazione/gestione delle risorse economiche assegnate, anche in raccordo con il BdG predisposto e redatto dal CUG;
- C. l'approvazione delle singole proposte di azioni e attività e dei relativi preventivi di spesa ai fini del successivo avvio delle procedure amministrative presso gli uffici competenti;
- D. la massima informazione e diffusione dei principi, degli obiettivi, degli interventi della Commissione, al fine di promuovere e consolidare una gestione delle risorse coerente con il principio dell'equità di genere.

Art. 7 - Designazione del/della Presidente ed eventuali altre sotto-articolazioni

- 1. La Commissione Genere procede, nella prima seduta, alla designazione del/della Presidente tra i suoi/le sue componenti. Il/La Presidente coordina tutte le attività della Commissione Genere.
- 2. La Commissione Genere si organizza in gruppi di lavoro per aree tematiche, coordinati da un/una referente di area, designato/a dal/dalla Presidente tra i/le componenti della Commissione medesima. Le cinque aree tematiche sono predefinite nel GEP.

Art. 8 - Funzionamento

- 1. Per il funzionamento della Commissione e delle sedute si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del Titolo II del Regolamento Generale di Ateneo.

Art. 9 - Risorse e supporto alla Commissione

- 1. L'attività della Commissione è coadiuvata da personale tecnico amministrativo individuato dalla Direzione Generale, e dispone degli spazi, degli strumenti e dei supporti destinati dalla Direzione Generale.

CAPO III Norme finali

Art. 10 - Emanazione ed entrata in vigore

- 1. Il presente Regolamento, approvato dai competenti organi accademici, è emanato con Decreto del Rettore ed entra in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione all'albo online.