

# **GENDER EQUALITY PLAN**

## **2025-2027**

### **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA**



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA

#### **COMMISSIONE GENERE**

Prof.ssa Mariasole Bannò - Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale  
(Presidente);

Prof.ssa Alessandra Majorana - Dipartimento di Specialità Medico-Chirurgiche,  
Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica;

Prof.ssa Susanna Pozzolo - Dipartimento di Giurisprudenza;

Prof.ssa Luciana Guaglianone - Dipartimento di Giurisprudenza;

Dott.ssa Piovani Giovanna - Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale;

Dott.ssa Marika Vezzoli - Dipartimento di Medicina Molecolare e Traslazionale;

Dott.ssa Stefania Venturi - Personale Tecnico Amministrativo;

Sig.ra Assunta Beatrice - Personale Tecnico Amministrativo;

Sig.ra Marta Cremaschi - Rappresentante Studenti in Senato Accademico.

## **INDICE**

### **INTRODUZIONE**

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

OBIETTIVO 1.1: Cultura dell'organizzazione: Costituzione e rafforzamento dell'Ufficio del/della Referente dei/delle Referenti per le politiche di Genere e perseguimento della parità di genere come obiettivo strategico del PTA

OBIETTIVO 1.2: Cultura dell'organizzazione: Revisione della documentazione di Ateneo in ottica di genere ed inclusiva, formazione sulle tematiche di genere e lotta agli stereotipi

OBIETTIVO 1.3: 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 2.1: Coinvolgimento sistematico della Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere

OBIETTIVO 2.2: Incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo

OBIETTIVO 2.3: 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 3.1: Conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale

OBIETTIVO 3.2: 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 4.1: Mappare e monitorare l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca per migliorare la parità di genere

OBIETTIVO 4.2: Incentivare l'introduzione della dimensione di genere nei diversi settori della ricerca dell'Ateneo

OBIETTIVO 4.3: Indagare e valorizzare le tematiche di genere nella terza missione

OBIETTIVO 4.4: Sviluppare la proposta formativa per implementare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere

OBIETTIVO 4.5: 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 5.1: Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere

OBIETTIVO 5.2: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali e sostegno alle vittime

## INTRODUZIONE

In continuità con il primo Gender Equality Plan (GEP) e alla luce delle indicazioni espresse nel Vademecum per l'elaborazione dei 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.

<b>Azioni</b>	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.								
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	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.								
<b>Responsabili istituzionali</b>	Soggetti istituzionali ricoprenti ruoli apicali all'interno dell'Ateneo. A loro spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico e operativo di ciascuna azione.								
<b>Responsabili operativi/e</b>	Soggetti responsabili sia del processo di stesura della misura enunciata sia di monitoraggio dell'azione prevista (non necessariamente coincidenti).								
<b>Risorse umane</b>	Soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata.								
<b>Risorse finanziarie</b>	Fondi destinati all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura.								
<b>Indicatori di valutazione</b>	Indicatori e soglie di performance necessarie per misurare i risultati conseguiti come da cronoprogramma.								
<b>Cronoprogramma</b>	<table border="1"><thead><tr><th></th><th>Anno 2025</th><th>Anno 2026</th><th>Anno 2027</th></tr></thead><tbody><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>		Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027				
	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027						
<b>SDG</b>	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.								

La Commissione Genere ha elaborato il presente Gender Equality Plan in continuità strategica con quanto indicato nel primo GEP 2022-2024. L'esperienza maturata e i risultati del primo GEP permettono di indirizzare il nuovo ciclo del GEP 2025-2027 nel solco della programmazione precedente garantendo una continuità di strategia e un approccio sistemico. In particolare, le attività di programmazione, implementazione e monitoraggio e valutazione del primo GEP sono state riportate nelle Relazioni Annuali che, pubblicate sul [sito istituzionale](#), costituiscono lo strumento di verifica degli obiettivi raggiunti e degli scostamenti registrati. La valutazione degli output ottenuti e di quelli non realizzati ha guidato la pianificazione delle nuove azioni sostenendo le linee strategiche secondo un parametro di oggettiva fattibilità.

Permane l'intento di allineare i documenti programmatici dell'amministrazione, in una logica di mainstreaming e, al tempo stesso, di innovazione e semplificazione. In particolare, in funzione di integrare gli obiettivi ivi previsti tra quelli strategici dell'amministrazione, il Gender Equality Plan raccoglie le evidenze del Bilancio di Genere (BdG) e, sulla base dei dati raccolti e analizzati, pianifica le azioni maggiormente idonee alla realizzazione degli obiettivi che il BdG identifica come prioritari.

## **NOTE**

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 (centro di ricerca di Ateneo)  
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 1.1: Cultura dell'organizzazione: Costituzione e rafforzamento dell'Ufficio del/la Referente - dei/delle Referenti per le politiche di Genere e perseguimento della parità di genere come obiettivo strategico del PTA**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizzazione ed efficientamento dell'Ufficio della/del Referente - dei/delle Referenti PTA per le politiche di Genere, in quanto ruolo autonomo con specifiche competenze di coordinamento con lo scopo di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- coordinare le attività con tutti gli uffici preposti;</li> <li>- monitorare l'esecuzione e il rispetto della tempistica delle azioni previste nel GEP in coordinamento e con il monitoraggio che il CUG fa per il BdG, fornendo alla Commissione Genere sintesi periodiche dei risultati conseguiti e ogni documentazione di supporto necessaria;</li> <li>- fungere da soggetto responsabile di raccogliere informazioni di rilievo per le questioni di genere.</li> </ul> </li> <li>2. Partecipazione dei/delle componenti, in orario di servizio, alle riunioni periodiche e alle attività previste dalla Commissione Genere (escluse le ore di formazione).</li> <li>3. Progettazione di una strategia di comunicazione per favorire la comprensione, la diffusione e la disseminazione delle attività promosse dalla Commissione Genere a supporto e in sinergia con l'Ufficio Comunicazione.</li> <li>4. Confermare e rinnovare un assegno di ricerca per coadiuvare la Commissione e le attività di implementazione del GEP.</li> <li>5. Figura di supporto operativo e organizzativo alle attività e alle iniziative avviate durante l'anno.</li> </ol>
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Comunità Accademica, Comunità Studentesca
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/ice, Direttore/ice Generale, Commissione Genere, Prorettori/trici, con particolare riferimento al Prorettore all'impegno sociale per il territorio, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, U.O.C. Comunicazione, U.O.C. Reclutamento personale t.a. e dirigente, U.O.C. Supporto agli organi di governo, U.O.C. Segreteria del Direttore Generale, U.O.S. Segreteria del Rettore, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti
<b>Risorse umane</b>	Supporto all'Ufficio della/del Referente - dei/delle Referenti PTA per le politiche di Genere: miglioramento, potenziamento e ottimizzazione del servizio e del raccordo tra uffici, con il coinvolgimento e la cooperazione di più risorse coinvolte nelle azioni richieste, con efficientamento di flussi, processi e procedure, fermo restando che il perseguimento della parità di genere è parte degli obiettivi strategici del PTA di tutto l'ateneo.
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 30.000,00 per il 2025 (di cui € 23.890,08 per l'assegno di ricerca) € 30.000,00 per il 2026 (di cui € 23.890,08 per l'assegno di ricerca) € 30.000,00 per il 2027 (di cui € 23.890,08 per l'assegno di ricerca)
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizzazione ed efficientamento dell'Ufficio del/la Referente - dei/delle Referenti per le politiche di Genere.</li> <li>2. Piano strategico di comunicazione e disseminazione.</li> <li>3. Conferma e rinnovo dell'assegno bandito nel 2023.</li> </ol>

<b>Crono- programma</b>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>
	Organizzazione ed efficientamento ufficio politiche di Genere. Partecipazione a riunioni periodiche e attività. Progettazione strategia comunicazione. Assegno ricerca. Figura di supporto.	Efficientamento ufficio politiche di Genere. Partecipazione a riunioni periodiche e attività. Implementazione piano di comunicazione integrato. Assegno ricerca. Figura di supporto.	Efficientamento ufficio politiche di Genere. Partecipazione a riunioni periodiche e attività. Implementazione piano di comunicazione integrato. Assegno ricerca. Figura di supporto.
<b>SDG</b>	SDG 3: Salute e benessere. SDG 4: Istruzione di qualità. SDG 5: Parità di genere. SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso). SDG 10: Ridurre le diseguglianze. SDG 16: Istituzioni solide (Pace, giustizia e istituzioni solide).		

**OBIETTIVO 1.2: Cultura dell'organizzazione: Formazione sulle tematiche di genere e lotta agli stereotipi e revisione della documentazione di Ateneo in ottica di genere ed inclusiva**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estensione della possibilità di partecipazione in orario di servizio a corsi di formazione, seminari, convegni, eventi e tavoli tecnici, per i/le componenti della Commissione e i/le referenti amministrativi/e a supporto della Commissione Genere per un massimo di 25 ore, salvo eventuali deroghe da concordare esplicitamente.</li> <li>2. Corso di formazione online sulle tematiche di genere destinato al personale docente e al PTA.</li> <li>3. Campagna dedicata alla diffusione dell'equal panel, dell'inclusione e del benessere, rivolta a tutta la comunità accademica</li> <li>4. Ultimazione della revisione linguistica e intervento sulle pagine web istituzionali in un'ottica di genere e inclusiva per la lotta agli stereotipi.</li> <li>5. Corso di formazione sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio destinato ai redattori e redattrici del sito web di Ateneo.</li> <li>6. Aggiornamento del Vademecum relativo all'uso del linguaggio in Ateneo, affinché sia inclusivo e intersezionale.</li> </ol>															
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Comunità accademica, Comunità studentesca															
<b>Responsabili istituzionali</b>	Direttore/trice Generale, Commissione Genere, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a per la Disabilità e DSA e al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere															
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, Delegato/a ai rapporti per il personale, U.A.F.S. Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), U.O.C. Comunicazione, U.A.S. Gestione Portali, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., U.O.C.C., U.A.F.S., U.A.S., U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti															
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.															
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 10.000,00 per il 2025 € 10.000,00 per il 2026 € 10.000,00 per il 2027															
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partecipazione al corso on line dell'80% del personale docente e PTA.</li> <li>2. Realizzazione di una campagna di sensibilizzazione e di un evento annuo dedicato al GEP.</li> <li>3. 50% di documenti revisionati e 100% delle pagine revisionate.</li> <li>4. 80% di redattori/trici siti web partecipanti ai corsi di formazione.</li> <li>5. Realizzazione versione estesa del vademecum sul linguaggio inclusivo.</li> </ol>															
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Revisione linguistica pagine web e documenti.</td> <td>Revisione linguistica pagine web e documenti.</td> <td>Revisione linguistica pagine web e documenti.</td> </tr> <tr> <td>Progettazione ed erogazione di corsi in presenza.</td> <td>Erogazione corsi in presenza e online.</td> <td>Erogazione corsi in presenza e online.</td> </tr> <tr> <td>Erogazione corso online.</td> <td>Organizzazione evento.</td> <td>Organizzazione evento.</td> </tr> <tr> <td>Organizzazione evento.</td> <td>Realizzazione vademecum</td> <td>Organizzazione evento.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Revisione linguistica pagine web e documenti.	Revisione linguistica pagine web e documenti.	Revisione linguistica pagine web e documenti.	Progettazione ed erogazione di corsi in presenza.	Erogazione corsi in presenza e online.	Erogazione corsi in presenza e online.	Erogazione corso online.	Organizzazione evento.	Organizzazione evento.	Organizzazione evento.	Realizzazione vademecum	Organizzazione evento.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027														
Revisione linguistica pagine web e documenti.	Revisione linguistica pagine web e documenti.	Revisione linguistica pagine web e documenti.														
Progettazione ed erogazione di corsi in presenza.	Erogazione corsi in presenza e online.	Erogazione corsi in presenza e online.														
Erogazione corso online.	Organizzazione evento.	Organizzazione evento.														
Organizzazione evento.	Realizzazione vademecum	Organizzazione evento.														
<b>SDG</b>	SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.															

**OBIETTIVO 1.3: Equilibrio vita privata e lavorativa: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seminario volto a sensibilizzare il sostegno alla genitorialità e al <i>care</i> condiviso per tutta la popolazione accademica.</li> <li>2. Corso di formazione destinato al PTA dedicato al rientro dopo periodi lunghi di congedo.</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, PTA, Famiglie del personale						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Commissione Genere, Delegato/a ai rapporti per il personale. Prorettori/trici, Delegati/e con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), U.O.C. Comunicazione, U.O.C. Stato giuridico personale t.a. e dirigente, U.O.C. Stato giuridico personale docente, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 4.000,00 per il 2025 € 4.000,00 per il 2026 € 4.000,00 per il 2027						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizzazione di almeno 1 seminario.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Organizzazione corsi.</td> <td>Somministrazione corsi.</td> <td>Somministrazione corsi.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Organizzazione corsi.	Somministrazione corsi.	Somministrazione corsi.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Organizzazione corsi.	Somministrazione corsi.	Somministrazione corsi.					
<b>SDG</b>	<p>SDG 3: Salute e benessere. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le diseguaglianze.</p>						

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

### OBIETTIVO 2.1: Coinvolgimento sistematico della Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Applicazione del nuovo Regolamento della Commissione Genere, compresa la costituzione della nuova Commissione Genere.</li> <li>2. Valutazione dell'opportunità di inserire l'organo Commissione Genere nello Statuto di Ateneo</li> <li>3. Coinvolgimento sistematico della Governance di Ateneo al fine di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dare attuazione al Gender Equality Plan e al Bilancio di Genere;</li> <li>- proporre l'aggiornamento costante degli strumenti summenzionati integrati con gli strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo;</li> <li>- rendere visibili i risultati conseguiti mediante il sito di Ateneo (pagina web dedicata).</li> </ul> </li> <li>4. Definizione e approvazione di una procedura interna che garantisca il coordinamento tra Commissione Genere, delegato/a CRUI, Rete nazionale dei CUG e Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane allo scopo di ottimizzare i flussi informativi e le sinergie interne ed esterne e facilitare la messa a sistema degli interventi.</li> </ol>															
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, PTA, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Comunità Studentesca															
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Dipartimenti, Commissione Genere, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere															
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, U.O.C. Affari Legali e contenzioso, U.O.C. Supporto agli organi di governo, U.O.C.C. Programmazione e bilancio, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti															
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.															
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna															
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Applicazione Regolamento</li> <li>2. Costituzione Commissione Genere triennio successivo</li> <li>3. Partecipazione e supporto da parte della Governance e di tutti gli uffici amministrativi</li> <li>4. Definizione e approvazione procedure di coordinamento</li> </ol>															
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Applicazione Regolamento.</td> <td>Applicazione Regolamento.</td> <td>Applicazione Regolamento.</td> </tr> <tr> <td>Costituzione Commissione</td> <td>Coinvolgimento sistematico Governance.</td> <td>Coinvolgimento sistematico Governance.</td> </tr> <tr> <td>Coinvolgimento Governance.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Individuazione meccanismi di coordinamento.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Applicazione Regolamento.	Applicazione Regolamento.	Applicazione Regolamento.	Costituzione Commissione	Coinvolgimento sistematico Governance.	Coinvolgimento sistematico Governance.	Coinvolgimento Governance.			Individuazione meccanismi di coordinamento.		
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027														
Applicazione Regolamento.	Applicazione Regolamento.	Applicazione Regolamento.														
Costituzione Commissione	Coinvolgimento sistematico Governance.	Coinvolgimento sistematico Governance.														
Coinvolgimento Governance.																
Individuazione meccanismi di coordinamento.																
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 16: Istituzioni solide (Pace, giustizia e istituzioni solide).															

**OBIETTIVO 2.2: Incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo**

<b>Azioni</b>	1. Workshop di analisi ex post dei risultati emersi nell'Indagine conoscitiva del 2024 relativa alle motivazioni che spingono a rivestire (o meno) posizioni apicali di governo dell'Ateneo e di pianificazione strategica di attività dedicate a raggiungere gli obiettivi di acquisizione e potenziamento delle conoscenze e competenze di leadership e di lavoro in equipe: es. laboratori, corsi di formazione e empowerment divisi per tipologia di personale.						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, PTA, Comunità Studentesca						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Commissione Genere, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), RASD dei servizi amministrativi dei Dipartimenti, U.O.C. Dottorati, U.O.C. Inclusione, Partecipazione e Residenze Universitarie, U.A.F.S. Segreteria del Servizio Diritto allo studio, U.O.C. Offerta Formativa, U.O.C. Comunicazione, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 8.000,00 per il 2025 € 8.000,00 per il 2026 € 8.000,00 per il 2027						
<b>Indicatori di valutazione</b>	1. Realizzazione di almeno una attività tra laboratorio, corso di formazione e attività di empowerment						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Anno 2025</b></th> <th><b>Anno 2026</b></th> <th><b>Anno 2027</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Workshop di analisi e pianificazione strategica Laboratori, corsi di formazione e empowerment.</td> <td>Laboratori, corsi di formazione e empowerment.</td> <td>Laboratori, corsi di formazione e empowerment.</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>	Workshop di analisi e pianificazione strategica Laboratori, corsi di formazione e empowerment.	Laboratori, corsi di formazione e empowerment.	Laboratori, corsi di formazione e empowerment.
<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>					
Workshop di analisi e pianificazione strategica Laboratori, corsi di formazione e empowerment.	Laboratori, corsi di formazione e empowerment.	Laboratori, corsi di formazione e empowerment.					
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 16: Istituzioni solide (Pace, giustizia e istituzioni solide). SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

**OBIETTIVO 2.3: Incrementare la presenza del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali degli organi accademici elettivi, misti (prevalentemente elettivi) e non elettivi**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cariche elettive: 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).</li> <li>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.</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, PTA, Comunità Studentesca						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Senato Accademico, Commissione Genere, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, U.O.C. Affari Legali e contenzioso, U.O.C. Supporto agli organi di governo, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valutazione delle proposte nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi tenendo conto delle quote di genere del settore scientifico .</li> <li>2. Composizione cariche non elettive nel rispetto dell'equilibrata partecipazione dei generi tenendo conto delle quote di genere del settore scientifico .</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Formulazione di proposte</td> <td>Adozione delle proposte</td> <td>Consolidamento delle proposte</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Formulazione di proposte	Adozione delle proposte	Consolidamento delle proposte
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Formulazione di proposte	Adozione delle proposte	Consolidamento delle proposte					
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso). SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

## AREA 3.1: PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

### OBIETTIVO 3.1: Conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Mappatura degli eventi di ateneo per verificare l'applicazione della parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità.</li> <li>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 e dagli organi competenti, quando non vi sia un numero congruo di persone di diversi generi.</li> <li>4. Redazione di un elenco di esperte da coinvolgere nei vari panel nell'ambito degli eventi sul territorio di Brescia.</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, PTA						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Senato Accademico, Direttore/trice Generale, Commissione Genere, CUG, Prorettori/trici, Delegati/e, con riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting, U.O.C. Stato giuridico personale t.a. e dirigente, U.O.C. Comunicazione, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., U.O.C.C., U.A.F.S., U.A.S., U.O.S. coinvolte nelle azioni, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mappatura PTA.</li> <li>2. Mappatura annuale degli eventi di ateneo per verificare l'applicazione della parità di genere.</li> <li>3. Disseminazione linee guida SAGE a tutti i dipartimenti.</li> <li>4. Costituzione di un'unità di monitoraggio della regola presso la Commissione Genere anche in riferimento alle giustificazioni.</li> <li>5. Attività di sensibilizzazione al fine di garantire l'equilibrio di genere nei panel e negli eventi.</li> <li>6. Redazione dell'elenco di esperte.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avvio mappature (PTA e panel). Redazione elenco esperte.</td> <td>Applicazione della regola Equal panel. Diffusione elenco esperte.</td> <td>Rilevazione giustificazioni. Rilevazione panel. Aggiornamento elenco esperte.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Avvio mappature (PTA e panel). Redazione elenco esperte.	Applicazione della regola Equal panel. Diffusione elenco esperte.	Rilevazione giustificazioni. Rilevazione panel. Aggiornamento elenco esperte.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Avvio mappature (PTA e panel). Redazione elenco esperte.	Applicazione della regola Equal panel. Diffusione elenco esperte.	Rilevazione giustificazioni. Rilevazione panel. Aggiornamento elenco esperte.					
<b>SDG</b>	<p>SDG 5: Parità di genere.</p> <p>SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso).</p> <p>SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.</p>						

**OBIETTIVO 3.2: Promuovere misure e iniziative volte a favorire l'equilibrio di genere sia nella dimensione orizzontale sia verticale delle progressioni di carriera**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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 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), tra cui il monitoraggio dell'applicazione della regola</li> <li>2. Vademecum per un approccio inclusivo alle varie fasi del reclutamento con applicazione nei concorsi locali di regole di attribuzione eque dei punteggi per ogni congedo maternità/paternità o altre esigenze di cura per le valutazioni e gli avanzamenti di carriera.</li> <li>3. Creazione nella piattaforma PICA di una funzionalità che condiziona la possibilità di scaricare il vademecum alla visione del video dedicato</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, PTA, Comunità Studentesca						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Senato Accademico, Direttore/trice Generale, Commissione Genere, CUG, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, U.O.C. Reclutamento personale t.a. e dirigente, U.O.C. Stato giuridico personale t.a. e dirigente, U.O.C. Reclutamento personale docente, U.O.C. Stato giuridico personale docente, U.O.C. Comunicazione, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoraggio dell'applicazione regola dell'1/3.</li> <li>2. Pubblicazione delle analisi sulla composizione delle commissioni.</li> <li>3. Predisposizione e pubblicazione del vademecum per un approccio inclusivo alle varie fasi del reclutamento.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Monitoraggio. Vademecum.</td> <td>Monitoraggio. Pubblicazione Analisi.</td> <td>Monitoraggio. Pubblicazione Analisi.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Monitoraggio. Vademecum.	Monitoraggio. Pubblicazione Analisi.	Monitoraggio. Pubblicazione Analisi.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Monitoraggio. Vademecum.	Monitoraggio. Pubblicazione Analisi.	Monitoraggio. Pubblicazione Analisi.					
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 8: Lavoro dignitoso (Crescita economica e lavoro dignitoso). SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

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

**OBIETTIVO 4.1: Mappare e monitorare l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca per migliorare la parità di genere**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indagine quantitativa (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.</li> <li>2. Mappatura degli strumenti di raccolta dati sulla ricerca per individuare quali impostare come obbligatori e quali implementare ex novo per l'identificazione automatica, all'interno delle banche dati, della presenza di tematiche legate al genere all'interno di pubblicazioni, progetti finanziati, competenze di gruppi di ricerca o di singoli/e ricercatore/trici. Prevedere analisi della ricerca per ogni dipartimento come da modello predisposto dal DIMI.</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Servizio Ricerca e Innovazione, Servizi ICT, U.O.C. Comunicazione, Prorettore/trice alla Ricerca, Commissione Genere, LOG, Prorettori/trici, con particolare riferimento al/alla Prorettore/trice alla Ricerca, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a alla ricerca internazionale, al/alla Delegato/a alla valorizzazione della Ricerca e data Analytics, al/alla Delegato/a all'Innovazione e Trasferimento Tecnologico, al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, Servizio Ricerca e Innovazione, U.O.C. Qualità, Statistiche e Reporting, LOG, Personale Docente e ricercatore, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	Nessuna						
<b>Indicatori di Valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Costituzione database per indagine quantitativa e redazione della relazione per l'indagine qualitativa.</li> <li>2. Individuazione degli strumenti di raccolta dati sulla ricerca da rendere obbligatori e introduzione di campi specifici nelle banche date esistenti.</li> <li>3. Rilevazione dell'equilibrio di genere nei gruppi e nella persona che svolge il ruolo di PI.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Avvio indagine quantitativa. Predisposizione di modello di analisi dei prodotti della ricerca per ogni dipartimento.</td> <td>Mappatura strumenti di ricerca con individuazione di campi da rendere obbligatori e da implementare ex novo . Condivisione e adozione modello di analisi dei prodotti della ricerca per ogni dipartimento.</td> <td>Conclusione indagine quantitativa.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Avvio indagine quantitativa. Predisposizione di modello di analisi dei prodotti della ricerca per ogni dipartimento.	Mappatura strumenti di ricerca con individuazione di campi da rendere obbligatori e da implementare ex novo . Condivisione e adozione modello di analisi dei prodotti della ricerca per ogni dipartimento.	Conclusione indagine quantitativa.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Avvio indagine quantitativa. Predisposizione di modello di analisi dei prodotti della ricerca per ogni dipartimento.	Mappatura strumenti di ricerca con individuazione di campi da rendere obbligatori e da implementare ex novo . Condivisione e adozione modello di analisi dei prodotti della ricerca per ogni dipartimento.	Conclusione indagine quantitativa.					
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

**OBIETTIVO 4.2: Incentivare l'introduzione della dimensione di genere nei diversi settori della ricerca dell'Ateneo**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizzazione di eventi formativi nelle diverse macroaree disciplinari volti a sensibilizzare il corpo docente ricercatore della importanza della dimensione di genere per una ricerca equa ed inclusiva.</li> <li>2. Definizione, in linea con le indicazioni Ministeriali e nel rispetto dell'organizzazione interna dei singoli dipartimenti, dei criteri da applicare per la corresponsione di premialità, oltre al trattamento economico individuale, a ricercatori/trici sottorappresentati/e, anche a tempo determinato, tenendo conto dell'impegno profuso per l'elaborazione e la realizzazione degli interventi proposti finanziati, nonché dei principi di trasparenza, imparzialità e oggettività.</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Centri di ricerca di Ateneo						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Servizio Ricerca e Innovazione, UOC Comunicazione, Commissione Genere, LOG, Prorettori/trici, con particolare riferimento al/alla Prorettore/trice alla Ricerca, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a alla ricerca internazionale, al/alla Delegato/a alla valorizzazione della Ricerca e data Analytics, al/alla Delegato/a ai Dottorati e formazione alla ricerca, al/alla Delegato/a all'Innovazione e Trasferimento Tecnologico, al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, LOG, Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), RASD dei servizi amministrativi dei Dipartimenti, U.O.C. Comunicazione, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000,00 per il 2025 € 2.000,00 per il 2026 € 2.000,00 per il 2027						
<b>Indicatori di Valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2 eventi formativi organizzati inerenti alle azioni sopra riportate.</li> <li>2. Definizione ed introduzione criteri di premialità.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Progettazione eventi formativi.</td> <td>Realizzazione eventi formativi. Definizione criteri di premialità.</td> <td>Realizzazione eventi formativi. Introduzione criteri di premialità.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Progettazione eventi formativi.	Realizzazione eventi formativi. Definizione criteri di premialità.	Realizzazione eventi formativi. Introduzione criteri di premialità.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Progettazione eventi formativi.	Realizzazione eventi formativi. Definizione criteri di premialità.	Realizzazione eventi formativi. Introduzione criteri di premialità.					
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

**OBIETTIVO 4.3: Indagare e valorizzare le tematiche di genere nella terza missione**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indagine conoscitiva quantitativa sulla presenza delle tematiche di genere nelle attività di Terza missione.</li> <li>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.</li> <li>3. Valorizzazione delle attività di terza missione che riguardino le tematiche di genere tramite potenziamento della comunicazione esterna.</li> </ol>												
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, PTA e destinatari dei progetti di terza missione												
<b>Responsabili istituzionali</b>	Commissione Genere, LOG, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a al Conto Terzi e brevetti e al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere												
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, LOG, Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), RASD dei servizi amministrativi dei Dipartimenti, U.O.C. Comunicazione, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste												
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.												
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000,00 per il 2025 € 2.000,00 per il 2026 € 2.000,00 per il 2027												
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizzazione indagine.</li> <li>2. Realizzazione di un corso per macro area (i.e. Ingegneria, Medicina, Economia e Giurisprudenza) per un totale di 4 corsi.</li> <li>3. Attività di comunicazione e pubblicizzazione.</li> </ol>												
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Anno 2025</b></th> <th><b>Anno 2026</b></th> <th><b>Anno 2027</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realizzazione indagine conoscitiva.</td> <td>Realizzazione corsi.</td> <td>Realizzazione corsi.</td> </tr> <tr> <td>Realizzazione corsi.</td> <td>Attività di comunicazione e pubblicizzazione.</td> <td>Attività di comunicazione e pubblicizzazione.</td> </tr> <tr> <td>Attività di comunicazione e pubblicizzazione.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>	Realizzazione indagine conoscitiva.	Realizzazione corsi.	Realizzazione corsi.	Realizzazione corsi.	Attività di comunicazione e pubblicizzazione.	Attività di comunicazione e pubblicizzazione.	Attività di comunicazione e pubblicizzazione.		
<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>											
Realizzazione indagine conoscitiva.	Realizzazione corsi.	Realizzazione corsi.											
Realizzazione corsi.	Attività di comunicazione e pubblicizzazione.	Attività di comunicazione e pubblicizzazione.											
Attività di comunicazione e pubblicizzazione.													
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.												

**OBIETTIVO 4.4: Sviluppare la proposta formativa per implementare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Attivazione di un corso sperimentale obbligatorio per studenti neo-immatricolati/e con erogazione di Open Badge finale.</li> <li>3. Istituzione di seminari obbligatori all'interno dei corsi di Dottorato e di Specialità per attivare conoscenze e competenze rispetto alla prospettiva gender+ e alla sua concreta applicazione nella stesura di progetti europei al fine di incrementare la qualità dei progetti candidati e aumentare la probabilità di finanziamento.</li> <li>4. Inserimento nei Syllabus di un campo dedicato ai temi in prospettiva di genere quale integrazione del programma del singolo corso.</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e, Comunità Studentesca						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Direttori/trici di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di Studio, Presidio della Qualità di Ateneo, Commissione Genere, Prorettori/trici, con particolare riferimento al/alla Prorettore/trice alla Didattica, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Dottorati e formazione alla ricerca e al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Personale Docente e Ricercatore, Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, LOG, Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), RASD dei servizi amministrativi dei Dipartimenti, U.O.C. Comunicazione, U.O.C. Dottorati, U.O.C. Inclusione, Partecipazione e Residenze Universitarie, U.A.F.S. Segreteria del Servizio Diritto allo studio, U.O.C. Offerta Formativa, referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., U.O.C.C., U.A.F.S., U.A.S., U.O.S. coinvolte nelle azioni richieste						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 2.000,00 per il 2025 € 2.000,00 per il 2026 € 2.000,00 per il 2027						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2 corsi interdisciplinari opzionali extracurricolari</li> <li>2. un corso sperimentale obbligatorio</li> <li>3. un corso obbligatorio per dottorandi/e, un corso seminariale per personale accademico coinvolto nell'insegnamento al dottorato</li> <li>4. 70% numero syllabus compilati</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Attivazione di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Predisposizione del campo nel Syllabus.</td> <td>Consolidamento di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Attivazione campo nel Syllabus.</td> <td>Consolidamento di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Rilevazione numero campi compilati nei Syllabus.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Attivazione di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Predisposizione del campo nel Syllabus.	Consolidamento di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Attivazione campo nel Syllabus.	Consolidamento di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Rilevazione numero campi compilati nei Syllabus.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Attivazione di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Predisposizione del campo nel Syllabus.	Consolidamento di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Attivazione campo nel Syllabus.	Consolidamento di corsi interdisciplinari, sperimentali e seminariali, inclusi/e dottorandi/e. Rilevazione numero campi compilati nei Syllabus.					
<b>SDG</b>	SDG 4: Istruzione di qualità. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

**OBIETTIVO 4.5: Sviluppare e potenziare l'integrazione della dimensione di genere nell'orientamento in ingresso**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientamento presso scuole primarie e secondarie di I grado.</li> <li>2. Orientamento per le scuole secondarie di II grado.</li> <li>3. Coordinamento periodico con le Commissioni orientamento di Ateneo e Delegata all'orientamento.</li> <li>4. Consolidamento rapporti con ufficio provinciale e istituzioni rilevanti (e.g. assessorato, confindustria, comunità pratica).</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Studenti scuole primarie e secondarie di I grado, 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, Assessora alle politiche giovanili del Comune di Brescia						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, Direttori/trici di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di Studio, UOC Orientamento, UOC Qualità, Statistiche e Reporting, Commissione Genere, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a all'orientamento e al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, Referente/i PTA per le politiche di Genere, LOG, U.O.C. Orientamento, U.O.C.C. Segreteria Studenti, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 22.000,00 per il 2025 € 22.000,00 per il 2026 € 22.000,00 per il 2027						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 10.000 studenti e 150 docenti di scuole di I grado.</li> <li>2. Programma condiviso con l'assessorato per la definizione di azioni da avviare in una prospettiva di educazione alla dimensione di genere.</li> <li>3. 1.000 studenti e 160 docenti di scuole di II grado.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th><b>Anno 2025</b></th> <th><b>Anno 2026</b></th> <th><b>Anno 2027</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Orientamento scuole.</td> <td>Orientamento scuole. Avvio studio condiviso.</td> <td>Orientamento scuole. Studio condiviso.</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>	Orientamento scuole.	Orientamento scuole. Avvio studio condiviso.	Orientamento scuole. Studio condiviso.
<b>Anno 2025</b>	<b>Anno 2026</b>	<b>Anno 2027</b>					
Orientamento scuole.	Orientamento scuole. Avvio studio condiviso.	Orientamento scuole. Studio condiviso.					
<b>SDG</b>	SDG 4: Istruzione di qualità. SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze.						

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

### OBIETTIVO 5.1: Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estensione dell'indagine conoscitiva sulla percezione della violenza di genere diversificata per PTA e personale accademico sulla base della prima indagine condotta sul corpo studentesco e relativi risultati raccolti.</li> <li>2. Produzione di materiale informativo a impatto visivo volto a sensibilizzare la comunità accademica sul tema del contrasto alla violenza di genere.</li> <li>3. Seminari e/o eventi multidisciplinari sul tema della violenza di genere e problematiche connesse, aperti anche alla cittadinanza.</li> <li>4. Laboratori partecipati annuali in collaborazione con la rete antiviolenza della città rivolti al personale accademico, da svolgersi a rotazione nelle diverse sedi, formativi sul tema della violenza di genere: <ul style="list-style-type: none"> <li>- corso base sulla violenza di genere per tutta la comunità accademica;</li> <li>- corso avanzato obbligatorio sulle molestie nei luoghi di lavoro 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.</li> </ul> </li> </ol>															
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Posizioni apicali dell'Istituzione, Personale Docente e Ricercatore, PTA, Comunità Studentesca, Assegnisti/e, Specializzandi/e, Dottorandi/e, Borsisti/e															
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, CUG, Commissione Genere, Consigliera/e di fiducia, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione CRUI sulle tematiche di genere															
<b>Responsabili operativi/e</b>	Commissione Genere, LOG, Consigliera/e di fiducia, Referente/i PTA per le politiche di Genere, Organizzazione e Sviluppo del personale (ufficio Formazione), RASD dei servizi amministrativi dei Dipartimenti, U.O.C. Comunicazione, U.O.C. Dottorati, U.O.C. Inclusione, Partecipazione e Residenze Universitarie, U.A.F.S. Segreteria del Servizio Diritto allo studio, U.O.C. Offerta Formativa, referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte nelle azioni richieste															
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.															
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 15.000,00 per il 2025 € 15.000,00 per il 2026 € 15.000,00 per il 2027															
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Completare indagine corpo docenti e PTA.</li> <li>2. 100% copertura delle sedi con il materiale informativo.</li> <li>3. Realizzazione di seminari/eventi.</li> <li>4. Realizzazione dei laboratori partecipati.</li> <li>5. Realizzazione di corsi formativi di base con partecipazione almeno pari al 10% dei/le potenziali destinatari/e.</li> <li>6. Realizzazione di corsi formativi avanzati con partecipazione almeno pari al 70% dei/le potenziali destinatari/e.</li> </ol>															
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indagine docenti e PTA.</td> <td>Integrazione materiale.</td> <td>Integrazione materiale.</td> </tr> <tr> <td>Realizzazione materiale.</td> <td>Seminario/evento annuale.</td> <td>Seminario/evento annuale</td> </tr> <tr> <td>Seminario/evento annuale.</td> <td>annuale.</td> <td>Corsi di base e avanzati.</td> </tr> <tr> <td>Avvio laboratori.</td> <td>Corsi di base e avanzati.</td> <td>Conclusione dell'indagine.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Indagine docenti e PTA.	Integrazione materiale.	Integrazione materiale.	Realizzazione materiale.	Seminario/evento annuale.	Seminario/evento annuale	Seminario/evento annuale.	annuale.	Corsi di base e avanzati.	Avvio laboratori.	Corsi di base e avanzati.	Conclusione dell'indagine.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027														
Indagine docenti e PTA.	Integrazione materiale.	Integrazione materiale.														
Realizzazione materiale.	Seminario/evento annuale.	Seminario/evento annuale														
Seminario/evento annuale.	annuale.	Corsi di base e avanzati.														
Avvio laboratori.	Corsi di base e avanzati.	Conclusione dell'indagine.														
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 16: Pace, giustizia, istituzioni solide.															

**OBIETTIVO 5.2: Prevenzione e contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali e sostegno alle vittime**

<b>Azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Presentazione della relazione redatta dalla consigliera di fiducia in ogni dipartimento.</li> <li>3. Incontri organizzati ogni 6 mesi circa nei Consigli di Dipartimento con la/il Consigliera/e di fiducia.</li> <li>4. Apertura di un tavolo con tutti gli enti pubblici per valorizzare la partecipazione alle Reti territoriali esistenti compresa la partecipazione al tavolo comunale "discorsi d'odio".</li> </ol>						
<b>Destinatari/e diretti/e e indiretti/e</b>	Comunità Accademica, Comunità Studentesca						
<b>Responsabili istituzionali</b>	Rettore/trice, Direttore/trice generale, Commissione Genere, Prorettori/trici, Delegati/e, con particolare riferimento al/alla Delegato/a ai Rapporti per il Personale e alla commissione crui sulle tematiche di genere						
<b>Responsabili operativi/e</b>	Responsabile Risorse Umane, Consigliera/e di Fiducia, Referente/i PTA per le politiche di Genere, Commissione Genere, responsabili e referenti delle Risorse umane di tutte le U.O.C., le U.O.C.C., le U.A.F.S., le U.A.S., le U.O.S. coinvolte di volta in volta nelle azioni richieste, responsabili e referenti dei servizi amministrativi dei Dipartimenti						
<b>Risorse umane</b>	Referente/i PTA per le politiche di Genere. Risorse Umane degli uffici coinvolti di volta in volta nelle azioni richieste.						
<b>Risorse finanziarie</b>	€ 5.000,00 per il 2025 € 5.000,00 per il 2026 € 5.000,00 per il 2027						
<b>Indicatori di valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 4 incontri a rotazione per sede di corso.</li> <li>2. 1 incontro annuale nei Consigli di Dipartimento per ogni Dipartimento.</li> <li>3. 2 incontri annuali per ogni dipartimento.</li> <li>4. Valorizzazione reti territoriali.</li> </ol>						
<b>Crono-programma</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno 2025</th> <th>Anno 2026</th> <th>Anno 2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Incontri e seminari di sensibilizzazione</td> <td>Seguono presentazioni e incontri. Potenziamento dello sportello. Valorizzazione reti territoriali.</td> <td>Seguono presentazioni e incontri. Potenziamento dello sportello. Valorizzazione reti territoriali.</td> </tr> </tbody> </table>	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Incontri e seminari di sensibilizzazione	Seguono presentazioni e incontri. Potenziamento dello sportello. Valorizzazione reti territoriali.	Seguono presentazioni e incontri. Potenziamento dello sportello. Valorizzazione reti territoriali.
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027					
Incontri e seminari di sensibilizzazione	Seguono presentazioni e incontri. Potenziamento dello sportello. Valorizzazione reti territoriali.	Seguono presentazioni e incontri. Potenziamento dello sportello. Valorizzazione reti territoriali.					
<b>SDG</b>	SDG 5: Parità di genere. SDG 10: Ridurre le disuguaglianze. SDG 17: Creazione di partnership.						