



GENDER EQUALITY PLAN | 2025-27



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Gruppo di lavoro

Giorgio Bellettini, Prorettore per il Personale

Cristina Demaria, Delegata per l'Equità, Inclusione e Diversità

Paola Villano, Delegata per il Benessere Lavorativo

Martina Vincieri, Presidentessa del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG)

Michele Menna, Dirigente dell'Area del Personale (APOS)

Emiliana Murino, Responsabile del Settore Staff e progetti di Area (APOS)

Marika Zuccheri, Settore Staff e progetti di Area (APOS)

Cristina Gamberi, Assegnista di ricerca

Mara Casale, Segretaria del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG)

Progetto grafico

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

APPC – Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione

Foto

© UniboImmagine

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna 2024

Questa Università ha da tempo avviato un importante lavoro di sensibilizzazione per contrastare gli stereotipi di genere. In accordo con le Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna, approvate nel 2020, nel presente Gender Equality Plan, ogni volta che è stato possibile, si è cercato di esplicitare il genere femminile o, quanto meno, di utilizzare una terminologia neutra.

Quando nel documento, per esigenze grafiche o di sintesi, è usata solo la forma maschile, questa è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell'ambito della comunità accademica.

GENDER EQUALITY PLAN | 2025-27



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



INTRODUZIONE	7	AREA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	30
AREA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	8	Obiettivo 1 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento	30
Obiettivo 1 Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione	8		
Obiettivo 2 Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	9	AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI	36
Obiettivo 3 Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	10	Obiettivo 1 Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione	36
Obiettivo 4 Potenziare la gamma dei servizi offerti per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa	18		
Obiettivo 5 Incrementare i servizi a favore di studenti/esse	19	AREA 5 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI	40
Obiettivo 6 Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate	22	Obiettivo 1 Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali	40
Obiettivo 7 Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale	26		
AREA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	27		
Obiettivo 1 Promozione di misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo	27		
Obiettivo 2 Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità	28		



INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna è un documento programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Ateneo, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2025-2027.

Il GEP è dunque uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta alla comunità universitaria senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita.

Il documento GEP si integra pertanto con altre iniziative e strumenti di programmazione dell'Ateneo, in particolare con il Bilancio di Genere e con il Piano di Azioni Positive.

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

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

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

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

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

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



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1 | Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione

AZIONI	Redazione e diffusione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo e pubblicazione del documento in italiano e in inglese		
RESPONSABILITÀ	APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati, APPC – Settore Comunicazione; Comitato Unico di Garanzia, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Delegato/a per il bilancio e la programmazione		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	Cittadini/e		
RISORSE UMANE	APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati, APPC – Settore Comunicazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025-2026-2027: presentazione del Bilancio di genere nell'ambito di iniziative locali e nazionali legate al tema, campagna di comunicazione istituzionale multicanale e multitarget • Monitoraggio e incremento di download del Bilancio di genere dal portale di Ateneo: nel 2025 verifica, nel 2026 incremento del 5%, nel 2027 incremento di ulteriore 5%		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 2 | Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

AZIONI	Diffusione di un documento di sensibilizzazione su una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative nel rispetto della conciliazione vita-lavoro		
RESPONSABILITÀ	Area del Personale , Comitato Unico di Garanzia, Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza, Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per il Benessere Lavorativo, Responsabili di Struttura		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Area del Personale		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: Predisposizione di un vademecum sulle buone prassi da diffondere e azioni di formazione con i/le responsabili di struttura • 2025: Realizzazione di azioni di miglioramento per il personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo ipotizzate a seguito degli esiti relativi all'indicatore del "Workhaolism" nella Valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato del 2023		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Convenzioni con asili nido, scuole per l'infanzia e servizi integrativi con il Comune di Bologna e con quello di Forlì		
RESPONSABILITÀ	APOS – Settore Staff e progetti di Area, Area di Campus di Forlì , Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per il Benessere Lavorativo		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Figli/e del personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo, CEL e visiting		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APOS – Settore Staff e progetti di Area, Area di Campus di Forlì		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2026: analisi per individuare asili nidi e scuole d'infanzia con cui attivare una convenzione nel comune di Bologna • 2026: studio di fattibilità per l'attivazione di una convenzione per un asilo nido con il Comune di Forlì • 2027: stipula convenzione, informativa e prima attivazione		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Convenzioni con sanitarie per l'acquisto di prodotti anche al fine di agevolare i neogenitori e le persone con disabilità		
RESPONSABILITÀ	APOS – Settore Staff e progetti di Area, Area di Campus di Cesena, Area di Campus di Ravenna, Area di Campus di Rimini, Area di Campus di Forlì, Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per il Benessere Lavorativo		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, tecnico-amministrativo e CEL		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APOS – Settore Staff e progetti di Area, Area di Campus di Cesena, Area di Campus di Ravenna, Area di Campus di Rimini, Area di Campus di Forlì		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: analisi per individuare le sanitarie aderenti, stipula e prima attivazione • 2026: stipula e attivazione di ulteriori convenzioni		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Prosecuzione delle attività dell'asilo nido "Arca di Noè" presso l'Area di Medicina Veterinaria di Ozzano dell'Emilia		
RESPONSABILITÀ	APAT - Settore Patrimonio , Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per il Benessere Lavorativo		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Figli/e del personale dell'Ateneo e della comunità studentesca		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APAT - Settore Patrimonio		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• Monitoraggio annuale delle attività dell'asilo nido "Arca di Noè" (Ozzano) • Monitoraggio annuale del numero dei figli/e del personale e della comunità studentesca Unibo		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Prosecuzione di campi culturali estivi annuali a Bologna e nelle città del Multicampus
RESPONSABILITÀ	Soggetti ed Enti convenzionati , Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Delegato/a per il Benessere Lavorativo
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Figli/e del personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	
RISORSE UMANE	Soggetti ed Enti convenzionati
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	• 2025-2026-2027: sensibilizzare i/le ragazzi/e su temi relativi all'inclusione con attività ad hoc • 2025-2026-2027: monitoraggio del tasso di gradimento: soddisfazione di almeno il 70% dei/delle ragazzi/e
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi

TIMING

2025

2026

2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra i generi anche con un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti padri		
RESPONSABILITÀ	APOS - Settore Inserimento e sviluppo professionale, APOS - Settore Sviluppo organizzativo e formazione, Delegato/a per il Benessere Lavorativo, Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale tecnico amministrativo e CEL		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APOS - Settore Inserimento e sviluppo professionale, APOS - Settore Sviluppo organizzativo e formazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: aggiornamento dei contenuti nell'ambito del percorso per il personale tecnico amministrativo e CEL neoassunto • Realizzazione di un incontro di (in)formazione annuale e monitoraggio dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti padri		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Analisi di fattibilità/valutazione dell'ipotesi di concessione ai/alle neogenitori/trici del personale docente e ricercatore (1 per nucleo familiare e una sola volta per ogni figlio/a) di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica o di altre misure di sostegno		
RESPONSABILITÀ	Magnifico Rettore, Area Formazione e Dottorato , Area del Personale, Prorettore/trice per la Didattica, Prorettore/trice per il Personale, Prorettore/trice per la Ricerca, Direttori/trici di Dipartimento		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Area Formazione e Dottorato		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	· 2025: analisi di fattibilità/valutazione per un semestre facoltativo libero dall'attività didattica nella programmazione didattica per il 2026 o di altre misure di sostegno		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Prosecuzione delle attività dello sportello di consulenza gratuita “Avrò cura di me” per il supporto psicologico per prendersi cura di sé stessi/e e del proprio benessere
RESPONSABILITÀ	Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza , Delegato/a per il Benessere Lavorativo
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	Famiglie del personale dipendente Unibo
RISORSE UMANE	Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	· Monitoraggio annuale del numero di accessi
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili

TIMING

2025

2026

2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3 | Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

AZIONI	Supporto specialistico professionale agli uffici di Ateneo nella gestione di casistiche e situazioni relazionali caratterizzate da valutazioni medico psichiatriche		
RESPONSABILITÀ	Area del Personale, Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza, Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per il Benessere Lavorativo		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e tecnico amministrativo		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Area del Personale, Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: attivazione del contratto e primo monitoraggio degli interventi di supporto specialistico professionale richiesti • 2026 e 2027: monitoraggio annuale		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 4 | Potenziare la gamma dei servizi offerti per favorire la conciliazione tra vita privata e lavorativa

AZIONI	Individuazione di formule <i>care friendly</i> per lo scambio di prestazioni e offerte/richieste di aiuto reciproco tra genitori che lavorano in Ateneo al fine di fornire un supporto alla genitorialità		
RESPONSABILITÀ	Area Sistemi e Servizi Informatici, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Genitori che lavorano in Ateneo		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Area Sistemi e Servizi Informatici, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: analisi e individuazione della soluzione più efficace • 2026: monitoraggio e revisione della soluzione individuata		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 5 | Incrementare i servizi a favore di studenti/esse

AZIONI	Progetto di orientamento per l'occupabilità di studenti/tesse con disabilità e BES – Bisogni Educativi Speciali		
RESPONSABILITÀ	ASES – Settore Orientamento , ARIN - Settore Job placement, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Servizio per gli/le studenti/tesse con Disabilità e con DSA		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Comunità studentesca		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	Famiglie degli/delle studenti/tesse coinvolti/e		
RISORSE UMANE	ASES – Settore Orientamento, 1 assegnista di ricerca		
RISORSE FINANZIARIE	30.000 euro		
INDICATORI E TARGET	• 2025: implementazione sperimentale del servizio messo a punto nel corso del 2024 • 2026: coinvolgimento del target primario (utenti del servizio per gli/le studenti/tesse con Disabilità e con DSA) • 2027: individuazione e attivazione di strumenti per intercettare situazioni simili nell'intera comunità studentesca		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 5 | Incrementare i servizi a favore di studenti/esse

AZIONI	Convenzione con banca Credit Agricole per l'attivazione di una carta prepagata a favore di studenti/tesse extra UE
RESPONSABILITÀ	ASES - Settore International Desk , Area Finanza e Contabilità, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Comunità studentesca internazionale extra-UE
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	
RISORSE UMANE	ASES - Settore International Desk
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	• 2025: analisi di fattibilità, eventuale stipula convenzione e comunicazione informativa
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi

TIMING

2025

2026

2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 5 | Incrementare i servizi a favore di studenti/esse

AZIONI

Ampliamento del progetto "Passopasso": servizio che permette di intercettare e supportare studenti/tesse con carriera universitaria rallentata o bloccata, verificandone le ragioni. Successivamente, attraverso un colloquio con un esperta/o psicologa/o, gli ostacoli emersi possono essere gestiti dal Servizio Orientamento, da coordinatori/trici e docenti dei corsi di studio e se necessario dal SAP

RESPONSABILITÀ

ASES – Settore Orientamento, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Delegato/a per il Benessere Lavorativo

DESTINATARI/E DIRETTI/E

Studenti/tesse degli ambiti didattici che mostrano alti tassi di abbandono

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

RISORSE UMANE

ASES - Settore Orientamento, 2 esperti psicologi/ghe

RISORSE FINANZIARIE

60.000 euro

INDICATORI E TARGET

- 2025: coinvolgimento di studenti/tesse di ulteriori 2 ambiti scientifici (oltre all'ambito di ingegneria e architettura inizialmente coinvolto nella sperimentazione del 2023/24)
- 2026: consolidamento e stabilizzazione attività
- 2027: valutazione di estensione a un ulteriore ambito didattico

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

SDG 3 Salute e Benessere
SDG 11 Città e comunità sostenibili
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

TIMING

2025

2026

2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 6 | Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

AZIONI	Potenziare l'efficacia e l'inclusività della carriera alias formalizzando e strutturando il servizio a tutto il personale dell'Ateneo
RESPONSABILITÀ	ASES - Settore Attività e progetti di Area , Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Area del Personale, Area Sistemi e Servizi informatici
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	
RISORSE UMANE	ASES - Settore Attività e progetti di Area
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI E TARGET	• 2025: apertura sportello unico del Servizio Carriere Alias per l'intera comunità universitaria e pubblicizzazione tramite i diversi canali istituzionali attivi • 2026: consolidamento protocollo di gestione con le aree interessate (APOS, CESIA)
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
TIMING	2025 2026 2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 6 | Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

AZIONI	Proseguimento dello sportello antidiscriminazione LGBTQIA+ del Campus di Ravenna in ottica multicampus e realizzazione di una campagna di sensibilizzazione a esso collegata		
RESPONSABILITÀ	ACRA - Settore Servizi agli studenti e comunicazione , APPC - Settore Comunicazione, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	ACRA - Settore Servizi agli studenti e comunicazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: realizzazione del materiale cartaceo e/o digitale • 2025: realizzazione seminari orientativi e informativi per studenti/tesse • 2025: realizzazione seminari formativi per personale tecnico amministrativo • 2026 e 2027: monitoraggio degli accessi • 2026 e 2027: replica incontri formativi e informativi per il personale tecnico amministrativo e per la comunità studentesca		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 6 | Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

AZIONI

RESPONSABILITÀ

DESTINATARI/E DIRETTI/E

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

RISORSE UMANE

RISORSE FINANZIARIE

INDICATORI E TARGET

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

TIMING

Promuovere una maggiore consapevolezza sul linguaggio inclusivo, un uso non discriminatorio della lingua e revisione delle linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale di Unibo
Magnifico Rettore, Direttore Generale, **APPC – Settore Comunicazione, Comitato Unico di Garanzia, APPC - Settore Portale e progetti web**, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità
Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca

Comitato Unico di Garanzia, APPC – Settore Comunicazione, APPC - Settore Portale e progetti web

-

- 2025-2026-2027: incontri (in)formativi sul linguaggio inclusivo che tenga conto della dimensione del genere, dell'accessibilità e delle diversità
- 2025-2026-2027: corsi di formazione per le redazioni web e le redazioni social delle Strutture di Ateneo: tecniche e best practice per applicare un linguaggio inclusivo, i principi di accessibilità e il rispetto della diversità
- 2025-2026-2027: creazione di una newsletter dedicata alla formazione e all'aggiornamento delle redazioni web e delle redazioni social delle Strutture di Ateneo, in cui contemplare pillole formative sul linguaggio inclusivo, i principi di accessibilità e il rispetto della diversità
- 2025-2026-2027: integrazione, nella home page della intranet di Ateneo, di contenuti dedicati a diffondere la cultura dell'inclusività e del rispetto della diversità nella comunicazione
- 2025-2026-2027: pianificazione di focus tematici nella home page del portale di Ateneo e sui social media istituzionali
- 2025-2026: studio di fattibilità per la revisione delle linee guida
- 2027: revisione delle linee guida e diffusione

SDG 3 Salute e benessere
SDG 5 Parità di genere
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
SDG 11 Città e comunità sostenibili

2025

2026

2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 6 | Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

AZIONI	Realizzare un percorso dedicato alle Scuole sui temi del gender gap, per attuare azioni di concreta sensibilizzazione e contrasto agli stereotipi di genere sia nelle scuole secondarie di primo che di secondo grado		
RESPONSABILITÀ	ASES – Settore Orientamento, ARIN – Settore Local and global engagement , Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti, Delegato/a per l'Impegno Pubblico		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Studenti/tesse e insegnanti delle scuole secondarie di primo e secondo grado		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	Famiglie, insegnanti, sistema scolastico in generale, associazioni attive con l'infanzia e i giovani		
RISORSE UMANE	ASES – Settore Orientamento, 2 collaboratori/trici esterni/e, ARIN – Settore Local and global engagement		
RISORSE FINANZIARIE	55.000 euro		
INDICATORI E TARGET	• 2025: analisi di fattibilità sulle modalità di approccio presso le scuole anche partendo da iniziative e metodologie recentemente adottate su altri temi come il caso di Labo 2030 • 2025: progettazione di almeno 2 percorsi da realizzarsi nel 2026 e individuazione delle scuole • 2026: almeno 2 percorsi presso le scuole individuate: giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti Superiori con la partecipazione di testimonial. Eventuale realizzazione di materiale informativo differenziato per età scolare e prodotti di natura editoriale. • 2025: co-progettazione assieme a uniJunior di almeno due laboratori inerenti a tematiche collegate al piano nell'ambito dei palinsesti annuali e relativi accordi attuativi • 2026: sviluppo delle attività nell'ambito del palinsesto Unijunior, l'Università per bambine/i, ragazze/i dai 7 ai 13 anni. Possibilmente un'attività sarà inerente al programma su Bologna e una per la Romagna • 2025-2026-2027: attività per i bambini/e nella Notte dei Ricercatori progettando degli stand ad hoc		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 7 | Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale

AZIONI	Proseguimento delle attività di sensibilizzazione volte alla libera scelta del corso di studio, da una prospettiva di genere, attraverso campagne video		
RESPONSABILITÀ	APPC - Settore Comunicazione, APPC - Settore Portale e progetti web , Delegato/a per le Studentesse e gli Studenti		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Studenti/tesse delle scuole superiori		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APPC - Settore Comunicazione, APPC - Settore Portale e progetti web		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	· 2025-2026-2027: Realizzazione di tre video all'anno e diffusione periodica sui canali social di Ateneo		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
TIMING	2025	2026	2027



EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1 | Promozione di misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo

AZIONI

Studio di fattibilità di un criterio che, nella fase di riparto dei punti organico ai Dipartimenti, premi le strutture che hanno ridotto le asimmetrie di genere
Ulteriori misure di incentivazione a valere sulle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della L. 230/2005 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dei Dipartimenti, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori e nel rispetto del merito scientifico

RESPONSABILITÀ

Magnifico Rettore, Prorettore/trice al Personale, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità

DESTINATARI/E DIRETTI/E

Dipartimenti

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

Personale docente e ricercatore

RISORSE UMANE

Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione

RISORSE FINANZIARIE

-

INDICATORI E TARGET

- 2025-2026-2027: Raccolta dati e verifica del Glass ceiling index a livello dipartimentale
- 2027: studio di fattibilità di un criterio che incrementi il riequilibrio di genere

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

SDG 5 Parità di genere
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

TIMING

2025

2026

2027



EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

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

AZIONI	Proseguimento del protocollo d'intesa "No women no panel"			
RESPONSABILITÀ	ARIN – Settore Local and Global Engagement, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità			
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca			
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	Pubblico degli eventi organizzati dall'Università di Bologna, che, a seconda dell'incontro, può essere più o meno specialistico			
RISORSE UMANE	ARIN – Settore Local and Global Engagement			
RISORSE FINANZIARIE	-			
INDICATORI E TARGET	• 2025: Proseguimento campagna comunicativa e partecipazione a incontri di coordinamento con gli altri attori del territorio che hanno aderito all'iniziativa • 2026: Monitoraggio della composizione dei panel degli eventi promossi attraverso il sito Web di ateneo • 2026: Diffusione delle Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna			
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi			
TIMING	2025	2026	2027	



EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

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

AZIONI	Mappare il genere dei referenti di Ateneo nelle associazioni, nei network, negli accordi e nei gruppi di lavoro istituzionali (es. GTA, GLOS, Commissione ricerca) e negli enti partecipati dall'Ateneo		
RESPONSABILITÀ	Area Ricerca, Area Innovazione, Area Formazione e Dottorato , Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Prorettore/trice per la Ricerca		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E	Stakeholder esterni all'Ateneo e società civile		
RISORSE UMANE	Area Ricerca, Area Innovazione, Area Formazione e Dottorato		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: individuazione di accordi, associazioni, network e gruppi di lavoro istituzionali su cui effettuare il monitoraggio in termini di mappatura del genere dei referenti di Ateneo • 2026-2027: monitoraggio annuale		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi		
TIMING	2025	2026	2027



UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 | Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONI

Studio di fattibilità e introduzione di criteri che incentivino i Dipartimenti e le Strutture ad accogliere e gestire nel proprio organico (personale tecnico amministrativo) le persone con gravi patologie invalidanti

RESPONSABILITÀ

APOS - Settore Inserimento e sviluppo professionale, Magnifico Rettore, Direttore Generale, Prorettore/trice per il Personale, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità

DESTINATARI/E DIRETTI/E

Dipartimenti

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

Personale tecnico amministrativo

RISORSE UMANE

APOS - Settore Inserimento e sviluppo professionale

RISORSE FINANZIARIE

-

INDICATORI E TARGET

- 2025: studio di fattibilità e creazione di una rete di strutture solidali
- 2026: introduzione del sistema di incentivazione

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

SDG 3 Salute e Benessere
SDG 5 Parità di genere
SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING

2025

2026

2027



UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 | Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONI	Iniziative seminariali sui temi delle disabilità invisibili e delle problematiche lavorative correlate all'avanzamento dell'età		
RESPONSABILITÀ	Comitato Unico di Garanzia , APOS - Inclusione e tutela lavorativa, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Delegato/a per il Benessere Lavorativo		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Comitato Unico di Garanzia		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	· 2025: Realizzazione di incontri informativi dedicati al personale e ai/alle responsabili		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		
TIMING	2025	2026	2027



UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 | Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONI	Costituzione di un gruppo di lavoro sulla Child Penalty		
RESPONSABILITÀ	Delegato/a per il Benessere Lavorativo, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Prettore/trice per il Personale		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Delegato/a per il Benessere Lavorativo, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: costituzione del Gruppo di Lavoro • 2026: Seminario studio su Child penalty • 2026: Avvio di indagine e analisi dei dati di Ateneo		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
TIMING	2025	2026	2027



UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 | Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONI	Sperimentazione della rilevazione della dimensione di genere e intersezionale nelle pubblicazioni, tramite i metadati del catalogo istituzionale della ricerca IRIS		
RESPONSABILITÀ	APPC - Settore Qualità e valutazione , Prorettore/trice per la Ricerca, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APPC - Settore Qualità e valutazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: monitoraggio delle pubblicazioni su un campione di 3 Dipartimenti • 2026: eventuale inserimento in IRIS di un campo su genere/intersezionalità		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
TIMING	2025	2026	2027



UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 | Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONI	Promozione di azioni per un utilizzo dei risultati VRA che tenga conto dei congedi per genitorialità usufruiti dal personale		
RESPONSABILITÀ	APPC- Settore Qualità e valutazione, Prorettore/trice per la Ricerca, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APPC - Settore Qualità e valutazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025-2026-2027: monitoraggio delle azioni messe in atto		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
TIMING	2025	2026	2027



UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 | Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONI	Azione dell'Ateneo su ANVUR per quanto riguarda la considerazione dei congedi (di genitorialità) nei criteri delle valutazioni nazionali		
RESPONSABILITÀ	APPC - Settore Qualità e valutazione , Prorettore/trice per la Ricerca, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	APPC- Settore Qualità e valutazione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	· 2025-2026-2027: monitoraggio dei criteri nazionali		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
TIMING	2025	2026	2027



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI

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

AZIONI

Pubblicazione di un bando per l'assegnazione di premi per tesi di laurea e di dottorato su temi riguardanti la promozione della cultura delle pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e il benessere lavorativo

RESPONSABILITÀ

Comitato Unico di Garanzia, ASES - Settore Diritto allo studio - Ufficio Borse di studio, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Delegato/a per il Benessere Lavorativo

DESTINATARI/E DIRETTI/E

Laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico dell'Ateneo; Dottori/esse di ricerca dell'Ateneo

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

RISORSE UMANE

Comitato Unico di Garanzia, ASES - Settore Diritto allo studio - Ufficio Borse di studio

RISORSE FINANZIARIE

-

INDICATORI E TARGET

- 2025: Pubblicazione di un bando per tesi di laurea
- 2025: Pubblicazione di un bando per tesi di dottorato

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

SDG 3 Salute e Benessere
SDG 5 Parità di genere
SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING

2025

2026

2027



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI

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

AZIONI	Attivazione annuale di corsi sugli ambiti relativi alla Violenza di Genere e al Diversity Management, aperti alla comunità studentesca e previsti nell'offerta formativa dei corsi trasversali, nei seminari e nei laboratori didattici		
RESPONSABILITÀ	AFORM - Unità di processo Formazione e progetti speciali , Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Prorettore/trice per la didattica, Teaching-Learning Center		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Comunità studentesca		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	AFORM - Unità di processo Formazione e progetti speciali		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	· 2025-2026-2027: almeno 1 corso rivolto a tutti gli studenti		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 11 Città e comunità sostenibili		
TIMING	2025	2026	2027



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI

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

AZIONI

Realizzare un monitoraggio annuale sulla composizione di genere dei gruppi di ricerca di Ateneo che partecipano ai progetti di ricerca finanziati nell'ambito del Programma quadro europeo (PI e composizione dell'intero gruppo di ricerca)

RESPONSABILITÀ

Area Ricerca, Area Sistemi e Servizi Informatici, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione,
Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Rettore/trice per la ricerca

DESTINATARI/E DIRETTI/E

Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

Stakeholder esterni all'Ateneo e società civile

RISORSE UMANE

Area Ricerca, Area Sistemi e Servizi Informatici, Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione

RISORSE FINANZIARIE

-

INDICATORI E TARGET

- 2025: analisi pilota sui dati estratti dal sistema di timesheeting con una reportistica extra a integrazione di quelle in essere
- 2026: analisi di fattibilità per collegare i progetti censiti in IRIS con la reportistica dei timesheet e monitorare la composizione dei gruppi di ricerca finanziati nell'ambito del Programma quadro europeo all'interno dei cruscotti del DWH di Ateneo
- 2027: realizzazione del cruscotto di Ateneo

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

SDG 5 Parità di genere
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING

2025

2026

2027



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI

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

AZIONI

Integrare le iniziative formative, finalizzate a promuovere e a supportare la partecipazione a bandi competitivi, con sessioni specifiche su come affrontare gli aspetti di genere nelle proposte progettuali (adeguata considerazione della dimensione di genere nei contenuti dei progetti e dell'equità di genere nella composizione dei gruppi di ricerca)

RESPONSABILITÀ

Area Ricerca, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Prorettore/trice per la Ricerca

DESTINATARI/E DIRETTI/E

Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico amministrativo (research manager)

DESTINATARI/E INDIRETTI/E

RISORSE UMANE

Area Ricerca

RISORSE FINANZIARIE

-

INDICATORI E TARGET

- 2025-2026-2027: integrazione delle iniziative formative, già programmate, con contenuti specifici relativi a come affrontare gli aspetti di genere nelle proposte progettuali

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030

SDG 4 Istruzione di qualità
SDG 5 Parità di genere
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING

2025

2026

2027



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1 | Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

AZIONI	Prosecuzione e rafforzamento delle attività assicurate dagli sportelli universitari contro la violenza di genere, di Bologna e del Campus di Forlì, in un'ottica di multicampus		
RESPONSABILITÀ	Area del Personale , Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione, Dipartimento di Interpretazione e Traduzione		
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca		
DESTINATARI/E INDIRETTI/E			
RISORSE UMANE	Area del Personale, Dipartimento di Interpretazione e Traduzione		
RISORSE FINANZIARIE	-		
INDICATORI E TARGET	• 2025: rafforzamento della rete con gli stakeholder che si occupano della violenza di genere • 2025: proseguimento e rafforzamento di campagne di comunicazione, sia di tipo cartaceo che social, per sensibilizzare, prevenire e far emergere eventuali casi di violenza • 2025-2026-2027: monitoraggio dei dati emersi dagli sportelli, di Bologna e del campus di Forlì, comparandoli se possibile anche su scala nazionale		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide		
TIMING	2025	2026	2027



AREA 5 CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 1 | Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

AZIONI	Proseguire e rafforzare attività di (in)formazione e sensibilizzazione rivolte alla comunità studentesca e al personale sul tema della prevenzione alla Violenza di genere (Gender-based violence)			
RESPONSABILITÀ	APPC - Settore Comunicazione, APPC - Settore Portale e progetti web, Area Formazione e Dottorato, Area di Campus di Cesena, Area di Campus di Ravenna, Area di Campus di Rimini, Area di Campus di Forlì, Comitato Unico di Garanzia, Delegato/a per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, Delegato/a per le studentesse e gli studenti			
DESTINATARI/E DIRETTI/E	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca			
DESTINATARI/E INDIRETTI/E				
RISORSE UMANE	APPC - Settore Comunicazione, APPC - Settore Portale e progetti web, Area Formazione e Dottorato, Area di Campus di Cesena, Area di Campus di Ravenna, Area di Campus di Rimini, Area di Campus di Forlì			
RISORSE FINANZIARIE	-			
INDICATORI E TARGET	• 2025 - 2026 - 2027: Azioni di comunicazione e informazione di tipo multicanale e multitarget sul tema della prevenzione alla Violenza di Genere • 2025 - 2026 - 2027: Realizzazione di un evento annuale sul tema della Gender Equality: seminari a cui potrebbero partecipare esperti in materia, utili a fornire informazioni sui servizi di consulenza legale, psicologica, medico-sanitaria, interni ed esterni all'Ateneo • 2025 - 2026 - 2027: Percorso formativo sugli ambiti relativi alla violenza di genere e alle carriere alias per il personale tecnico amministrativo • 2026: Organizzazione di un evento annuale di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere presso le Aree di Campus			
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide			
TIMING	2025	2026	2027	

www.unibo.it

