



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# GENDER EQUALITY PLAN | 2021-24





# INDICE

---

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI</b>	<b>7</b>
OBIETTIVO 1: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E L'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA	7
OBIETTIVO 2: SOSTEGNO AL BILANCIAMENTO TRA LAVORO E GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA	9
OBIETTIVO 3: RAFFORZARE ALL'INTERNO DELL'ATENEEO UNA CULTURA CONDIVISA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL VALORE DELL'INCLUSIONE	14
OBIETTIVO 4: LOTTA AGLI STEREOTIPI DI GENERE, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E SOSTEGNO ALLE COMUNITÀ MENO RAPPRESENTATE	15
<b>AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI</b>	<b>18</b>
OBIETTIVO 1: MODIFICA DI REGOLAMENTI E PROMOZIONE DI STRUTTURE E MISURE A SUPPORTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE DI ATENEEO	18
OBIETTIVO 2: PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E SVOLGIMENTO DI EVENTI SCIENTIFICI E DIVULGATIVI E NELLA LORO DIFFUSIONE E VISIBILITÀ	22
<b>AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>	<b>23</b>
OBIETTIVO 1: PROMUOVERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI VALUTATRICI PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE RICERCATORE, DOCENTE E TECNICO-AMMINISTRATIVO E IN QUELLE DI SELEZIONE PER I CORSI DI DOTTORATO E PER GLI ASSEGNI DI RICERCA	23
OBIETTIVO 2: PROMOZIONE DI MISURE ATTE A SUPPORTARE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO	24
<b>AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI</b>	<b>26</b>
OBIETTIVO 1: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEL PROCESSO DI RICERCA, DI INNOVAZIONE E VALUTAZIONE	26
OBIETTIVO 2: SVILUPPARE LA PROPOSTA FORMATIVA PER SVILUPPARE CONOSCENZE E COMPETENZE RELATIVE ALL'UGUAGLIANZA DI GENERE, ALLE DIVERSITÀ, AI DIRITTI DELLA PERSONA	31
<b>AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI</b>	<b>33</b>
OBIETTIVO 1: PROMUOVERE AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SULLA TEMATICA DELLE DIVERSE FORME DELLA VIOLENZA DI GENERE	33
OBIETTIVO 2: PROMUOVERE AZIONI DI CONTRASTO ALLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI	38

## Gruppo di lavoro

Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane  
Rita Monticelli, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità.

Antonino Rotolo, Prorettore alla Ricerca.

Benedetta Siboni, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro.

Alessia Franchini, Area Servizi alla Ricerca, Unità di processo Research development- Social Sciences and Humanities & Excellent Science.

## Gruppo di lavoro allargato

Filippo Andreatta  
Carlotta Berti Ceroni  
Silvia Bordoni  
Michele Caianiello  
Patrizia Caraffi  
Fabrizio Caselli  
Cristiana De Santis  
Claudia Golino  
Emanuela Marcelli  
Annalisa Mazzoni  
Claudio Melchiorri  
Sandro Mezzadra  
Alberto Montanari  
Angela Montanari  
Stefania Rapino  
Claudia Romagnoli  
Carlo Tomasetto  
Sara Valentinetti  
Marco Visentin

Hanno dato un apporto fondamentale il Magnifico Rettore, i Prorettori e le Prorettrici, il Direttore Generale e tutte le aree dirigenziali dell'ateneo coinvolte nel Piano.

Ha seguito inoltre le varie tappe di elaborazione del piano il Gruppo istruttorio del Senato sulle Risorse Umane composto da:

Riccardo Brizzi  
Luca Cipriani  
Francesca Divella  
Maria Letizia Focarete  
Stefano Gandolfi  
Claudia Golino  
Marina Lalatta Costerbosa  
Lucia Manzoli  
Gianandrea Pasquinelli  
Raffaele Pileggi  
Santi Mario Spampinato  
Filippo Turchini  
Alessandra Zammit

# INTRODUZIONE

---

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Alma Mater Studiorum-Università di Bologna è un documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni dell'ateneo con l'obiettivo di mettere in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo... Mai come in questo particolare momento storico, in cui molte delle nostre certezze e dei nostri paradigmi hanno subito un contraccolpo e sono stati sottoposti al vaglio del dubbio, ci siamo accorti di avere bisogno di una comunità inclusiva, che non discrimini, certo, ma dimostri di saper fare di più: essere capace di percepire le differenze come un valore etico e una ricchezza da mettere a frutto. Il GEP rappresenta in quest'ottica anche uno strumento di resilienza per far fronte agli effetti negativi che, numerosi recenti studi lo dimostrano, stanno pesantemente colpendo, a causa della pandemia, in particolare le donne e rischiano di invertire le tendenze positive degli ultimi anni.

In quanto parte di una realtà educativa, siamo chiamati, tutti e tutte, a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l'originalità. Abbiamo bisogno di allontanarci da forme e formule precostituite per andare incontro a società che valorizzino i talenti, non analizzino il reale attraverso lenti che trasformano le differenze in frontiere e divisioni, in cui nessuno sia lasciato indietro. Abbiamo anche la necessità di porre le basi per un mondo professionale che soddisfi e incoraggi, con la stessa forza e lo stesso entusiasmo, le attese e le speranze di coloro che si stanno preparando, nelle nostre aule, al proprio futuro. Abbiamo bisogno quindi di partire dal nostro mondo, consapevoli che iniziando da qui riusciremo forse a veicolare anche all'esterno buone pratiche, nuovi stili interpretativi, incisive ipotesi di rinnovamento. Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione. Ecco perché questo Gender Equality Plan non rappresenta l'accettazione acritica di un vincolo che ci arriva dall'Europa, ma la risposta entusiasta al richiamo della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che ha previsto, nella cornice del prossimo programma Horizon Europe, la necessità di dotarsi di un GEP per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca. Si tratta di un documento che riconosce pubblicamente la parità di genere e l'intersezionalità come obiettivi, valori fondamentali e condivisi dalle istituzioni educative europee, e sfrutta le sinergie create all'interno di reti nazionali e internazionali che riflettono su queste tematiche indicando azioni concrete per metterle in atto.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo tendono da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese dal nostro ateneo, dall'altro a immaginare, sulla scia dell'esperienza degli ultimi anni e del GEP già elaborato all'interno del progetto europeo Plotina<sup>1</sup>, obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità. L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è triennale (2021-2024) e sarà necessario, in futuro, allineare questo documento al Piano strategico, tenendo sempre in debita considerazione l'analisi di contesto che annualmente viene fornita da un altro documento essenziale, il Bilancio di genere, e dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia.

---

1 Il Gender Equality Plan (2017-2020) redatto all'interno del progetto Plotina "Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training" finanziato con il Programma Horizon 2020 e coordinato dalla Professoressa Tullia Gallina Toschi è consultabile al link <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>

Il processo che ha portato all'elaborazione del GEP, discusso anche all'interno di un gruppo di lavoro creato dalla CRUI<sup>2</sup>, è passato attraverso diverse tappe:

- l'analisi del contesto dell'ateneo, grazie in particolare ai dati e all'analisi qualitativa e quantitativa contenute nel Bilancio di genere;
- l'acquisizione del sostegno da parte dei vertici, politici e amministrativi, dell'istituzione;
- l'individuazione di persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate, che sono state coinvolte in modo partecipativo nella redazione del documento e hanno contribuito alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte;
- l'ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale del piano;
- la previsione di risorse specifiche, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie, da destinare all'implementazione delle azioni;
- la previsione di indicatori che consentano in futuro di tenere monitorati l'andamento e l'attuazione del GEP.

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

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

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici. La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

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

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

La formazione, intesa come creazione di momenti e percorsi educativi aperti a tutte le componenti dell'ateneo (la comunità studentesca, quella del personale docente e ricercatore e tecnico-amministrativo), è trasversale ai cinque ambiti. Le schede sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione del piano, gli indicatori e target per il monitoraggio, il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030 e infine la programmazione temporale delle azioni.

Apparirà chiaro che il GEP non corrisponde a un progetto destinato alle sole donne o che possa apportare benefici a una parte soltanto dell'istituzione che l'ha immaginato e pensato: si tratta di un piano basato sul valore della democrazia paritaria che chiama in causa tutte e tutti coloro che a vario titolo partecipano alla vita dell'ateneo e ne desiderano l'evoluzione, il rinnovamento. Come ogni documento programmatico che nasce all'interno di una comunità ampia, arricchita dalle diversità che la caratterizzano, si pone obiettivi alti, ambiziosi, e si nutre della speranza di coloro che lavoreranno per attuarlo.

---

2 All'interno della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI si è costituito un gruppo di lavoro che ha riflettuto sul Gender Equality Plan e ha elaborato un vademecum per agevolare la stesura dello stesso negli atenei italiani. Il vademecum è pubblicato al link <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

<b>Azione</b>	<p>Pubblicazione di bandi semestrali per l'accesso a progetti di telelavoro.                  Estensione progressiva dello smart working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite.</p>
<b>Responsabilità</b>	<p>Magnifico Rettore, <b>Direttore/trice generale, Area del Personale</b>, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a per il Benessere lavorativo.</p>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	<p>Personale tecnico-amministrativo e CEL.</p>
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	<p>Responsabili di struttura.</p>
<b>Risorse umane</b>	<p>3 unità di personale a tempo pieno.</p>
<b>Risorse finanziarie</b>	<p>467.000 euro/anno per i rimborsi spese delle utenze di chi lavora da remoto.</p>
<b>Indicatori e target</b>	<p>Numero complessivo di progetti annuali di telelavoro e smart working.                  Target 2021: 500 progetti; Target 2022: 500 progetti; Target 2023: 500 progetti.                  Target 2024: 500 progetti.</p>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	<p>SDG 3 Salute e Benessere.                  SDG 5 Parità di genere.                  SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.                  SDG 11 Città e comunità sostenibili.</p>



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

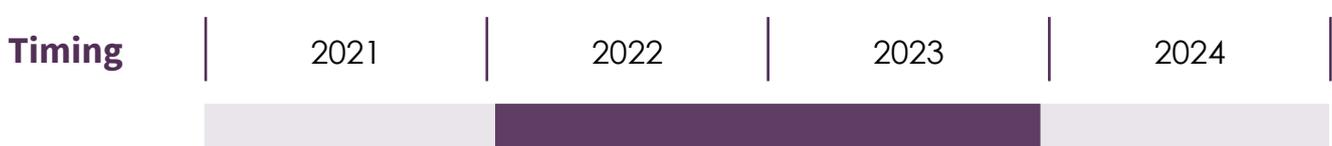
<b>Azione</b>	Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, Direttore/trice Generale, <b>Area del Personale</b> , Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a al Benessere lavorativo, Responsabili di Struttura, Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni di formazione con i/le responsabili di struttura entro dicembre 2022.</li> <li>• Presentazione nei Consigli di Dipartimento e nelle Strutture entro giugno 2023.</li> <li>• Indagine sullo Stress da Lavoro correlato 2024: miglioramento per il personale docente, ricercatore e TA dell'indicatore relativo al "Workhaolism" rispetto al Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro correlato del 2021.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	<p>SDG 3 Salute e Benessere.                      SDG 5 Parità di genere.                      SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.                      SDG 11 Città e comunità sostenibili.</p>



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di fattibilità sulla concessione ai/alle neogenitori/trici del personale docente e ricercatore (1 per nucleo familiare e una sola volta per ogni figlio/a) di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica al rientro dall'astensione obbligatoria e/o dal congedo parentale continuativo fruito per la sua intera durata.</li> <li>• Avvio di una misura per personale TA che preveda la sostituzione, attraverso tempi determinati, del personale assente per congedi parentali fruiti per la loro intera durata.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Magnifico Rettore, <b>Area Formazione e Dottorato</b>, Area del Personale, Prorettore/trice alla Didattica, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a alle Pari Opportunità, Delegato/a al Benessere organizzativo.</li> </ul>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo e CEL.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Direttori/trici di Dipartimento, Coordinatori/trici dei Corsi di studio, Responsabili di struttura.
<b>Risorse umane</b>	3 mesi/persona nel primo anno per lo studio di fattibilità della misura per il personale docente e ricercatore.
<b>Risorse finanziarie</b>	Stima: per il personale TA: 550.000 euro/anno (per contratti a tempo determinato) da inserire in sede di bilancio previsionale a partire dall'anno 2022 (budget APOS) per la sostituzione attraverso tempi determinati di personale TA assente per congedi parentali.
<b>Indicatori e target</b>	Avvio della misura per il personale TA: gennaio 2022. Realizzazione analisi fattibilità personale docente e ricercatore entro giugno 2022. Eventuale adeguamento delle Linee di indirizzo annuali sulla programmazione didattica entro 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costruzione di un nuovo Polo per l'infanzia (sistema integrato e continuità educativa 0-6 anni) nella cittadella universitaria di Bologna per i/le figli/e del personale dell'Ateneo.</li> <li>• Prosecuzione delle attività dell'Asilo nido "Arca di Noè" presso l'Area di Medicina Veterinaria di Ozzano dell'Emilia per i/le figli/e del personale dell'Ateneo e della comunità studentesca.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Edilizia e Sostenibilità</b> , Area del Patrimonio, Area Appalti e Approvvigionamenti, Area Affari Generali, Delegato/a alle Pari Opportunità.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	2 unità di personale per due anni.
<b>Risorse finanziarie</b>	3.600.000 euro per la costruzione del Polo per l'infanzia.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stipula di un Protocollo operativo tra l'Alma Mater Studiorum e il Comune di Bologna per la gestione del Polo per l'infanzia di Bologna entro giugno 2022.</li> <li>• Realizzazione di un documento della Cabina di Regia (Università e Servizi educativi del Comune) per la definizione del progetto educativo e psico-pedagogico del Polo per l'Infanzia di Bologna entro settembre 2022.</li> <li>• Fine lavori di costruzione del Polo per l'infanzia settembre 2023.</li> <li>• Monitoraggio annuale delle iscrizioni al Polo per l'Infanzia di Bologna dal 2024.</li> <li>• Monitoraggio annuale delle iscrizioni dell'Asilo nido "Arca di Noè" (Ozzano) a cura della Società che gestisce il Servizio dal dicembre 2021.</li> <li>• Monitoraggio annuale delle attività all'Asilo Nido "Arca di Noè" (Ozzano) dal giugno 2022.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	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.



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione presso ogni Campus della Romagna, e almeno in un punto della cittadella universitaria di Bologna, di uno spazio temporaneo <i>kids friendly</i> dove accogliere figli/e del personale in occasione di convegni o speciali eventi che esulino dall'attività lavorativa standard.</li> <li>• Mantenimento del Baby Pit Stop d'Ateneo nella cittadella universitaria, di quelli UNICEF (BPS) nelle sedi museali e analisi di fattibilità per l'apertura di altri Baby Pit Stop presso i Campus della Romagna e altre eventuali strutture dell'Ateneo.</li> <li>• Promozione in collaborazione con il Comune di reti cittadine che mappino i Baby Pit Stop e sviluppino una App di geolocalizzazione degli stessi.</li> <li>• Adesione alla rete Unicef "Insieme per l'allattamento".</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Edilizia e Sostenibilità</b> , Area del Patrimonio, Area Servizi Bologna, Area di Campus di Cesena e Forlì, Area di Campus di Ravenna e Rimini, Delegato/a all'Edilizia, Delegato/a alle Pari Opportunità, Delegato/a al Benessere lavorativo.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL, dottorandi/e, assegnisti/e specializzandi/e, comunità studentesca.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Intera comunità di Ateneo e nuclei famigliari.
<b>Risorse umane</b>	1 unità di personale AUTC per analisi di fattibilità Baby Pit Stop nel Multicampus 1 unità di personale per realizzazione spazi <i>kids friendly</i> .
<b>Risorse finanziarie</b>	50.000 euro per spazi <i>kids friendly</i> .
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione (attraverso una Call di Ateneo) entro il 2023 di 2 spazi temporanei <i>kids friendly</i> e dei successivi 3 entro il 2024.</li> <li>• Analisi di fattibilità per l'apertura di Baby Pit Stop presso i Campus della Romagna e altre strutture dell'Ateneo entro il 2023.</li> <li>• Monitoraggio annuale<sup>3</sup> dell'utilizzo degli spazi <i>kids friendly</i> a partire dal giugno 2024 per quelli realizzati entro il 2023.</li> <li>• Monitoraggio annuale delle presenze presso il Baby Pit Stop già esistente a partire da giugno 2022.</li> <li>• Adesione alla rete Unicef entro dicembre 2022.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024

<sup>3</sup> Il monitoraggio delle singole azioni verrà inserito in un Report complessivo suddiviso per obiettivi e azioni del GEP, da presentarsi annualmente agli Organi d'Ateneo e in allegato al Bilancio di Genere.

# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

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



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

<b>Azione</b>	Prosecuzione delle attività dello sportello gratuito di consulenza psicologica destinato al personale ed estensione dello stesso alla comunità studentesca per il supporto alla cura di figli/e, familiari anziani/e e/o con disabilità (“Avrò cura di te”).
<b>Responsabilità</b>	Area del Personale, <b>Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza</b> , Comitato Unico di Garanzia, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a al Benessere lavorativo, Servizio di Aiuto Psicologico a Giovani Adulti (SAP).
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	20.000 euro l’anno per il 2022 e 2023.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio annuale del numero di accessi allo sportello disaggregati per categoria di utente a partire da dicembre 2021.</li> <li>• Tasso di soddisfazione dell’utenza pari almeno al 70% a partire da dicembre 2022.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere.



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

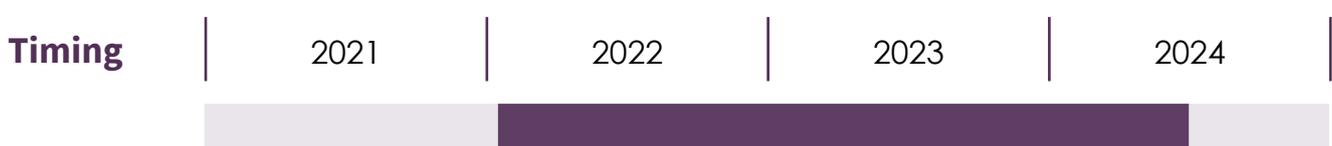
<b>Azione</b>	Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, Direttore/trice Generale, Area del Personale, <b>Comitato Unico di Garanzia, Area Finanza e partecipate</b> , Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione, Area Relazioni Internazionali, Delegato/a alle Pari Opportunità, Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, comunità studentesca.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Cittadini/e.
<b>Risorse umane</b>	1 persona a tempo pieno per 6 mesi/anno.
<b>Risorse finanziarie</b>	3.000 euro/anno.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvazione annuale del Bilancio di genere in Consiglio d'Amministrazione entro il mese di giugno di ogni anno.</li> <li>• Pubblicazione on line del documento in italiano e in inglese e sua diffusione entro il mese di settembre di ogni anno.</li> <li>• Monitoraggio annuale dell'andamento dell'Indicatore University Gender Inequality Index (UGII).</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

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



# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

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

# AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzazione di video in italiano e in inglese (eventualmente sottotitolati), da diffondere anche attraverso i social, destinati alle comunità studentesche degli istituti di istruzione superiore italiani e internazionali e a tutti/e coloro che partecipano alle iniziative di orientamento volti ad abbattere l'influenza dei bias di genere nella scelta dei corsi universitari.</li> <li>Creazione, all'interno dei canali e dei social network di Ateneo, di una Rubrica sulla "Libera Scelta" dei corsi universitari.</li> <li>Progettazione di almeno una iniziativa annuale destinata a specializzandi/e, dottorandi/e, assegnisti/e, personale tecnico-amministrativo e CEL neoassunto che presenti testimonianze positive di leadership maschile e femminile che in ambito professionale hanno abbattuto stereotipi di genere o stanno lavorando per rendere gli ambienti professionali più inclusivi e capaci di valorizzare le diversità.</li> <li>Progettazione, all'interno dell'iniziativa annuale dello Start-up day, di una sessione (workshop/seminario) sul tema dell'imprenditorialità femminile con il coinvolgimento, in qualità di coordinatrici dei lavori e relatrici, di laureate, ricercatrici e alumnæ Unibo impegnate in impresa.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Formazione e Dottorato</b> , Area Biblioteche e Servizi allo Studio, <b>Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione</b> , Area Relazioni Internazionali, Area del Personale, Prorettore/trice alla Didattica, Prorettore/trice alla Comunità studentesca, Delegato/a all'orientamento in entrata, Delegato/a all'Orientamento in uscita, Delegato/a ai Rapporti con le imprese, Delegato/a alle Pari Opportunità.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/tesse degli Istituti di istruzione superiore, laureati/e di corsi di studio triennali, comunità studentesca internazionale che partecipa a iniziative Unibo di orientamento, specializzande/i, dottorande/i, assegniste/i, personale tecnico-amministrativo e CEL neoassunto.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Personale docente e ricercatore.
<b>Risorse umane</b>	1 assegno di tutorato/anno per le iniziative di orientamento.
<b>Risorse finanziarie</b>	5.000 euro/anno per i video; 2500 euro/anno per 1 assegno di tutorato.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di video realizzati entro il 2022: almeno 5. Numero di video realizzati entro il 2024: almeno altri 5.</li> <li>Numero di visualizzazioni dei video: primi 5 video almeno 500 visualizzazioni l'uno; secondi 5 video almeno 500 visualizzazioni l'uno.</li> <li>Partecipazione di almeno il 20% di dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e, personale neoassunto tecnico amministrativo all'iniziativa sulla leadership e sull'abbattimento degli stereotipi di genere.</li> <li>Partecipazione al workshop sul tema dell'imprenditorialità femminile del 50% sugli/sulle iscritti/e allo Start-up day.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024

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

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

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



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

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

<b>Azione</b>	Studio di fattibilità per la costituzione di un Centro di Ricerca Interdipartimentale sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione.
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, <b>Area Servizi alla Ricerca</b> , Area Affari Generali, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità, Delegato/a all'Inclusione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, Strutture Dipartimentali.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Intera comunità.
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione dello studio di fattibilità e condivisione dei risultati entro giugno 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.



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

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

<b>Azione</b>	Istituzione di tavoli congiunti di lavoro con le aziende sanitarie e con altri eventuali partner strategici dell'Ateneo (ad esempio CNR) per un confronto costante sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche adottate.
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, Area del Personale, <b>Area Service Area Medica</b> , Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a alle Pari Opportunità, Delegato/a all'Inclusione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore che svolge attività in convenzione, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Personale delle aziende sanitarie.
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Istituzione di tavoli congiunti entro giugno 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.



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

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

<b>Azione</b>	Studio di fattibilità per l'istituzione di un Osservatorio d'Ateneo sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza per un confronto costante sui temi del Gender Equality Plan, per il monitoraggio dello stesso e per una collaborazione alla sua realizzazione.
<b>Responsabilità</b>	<b>Magnifico Rettore</b> , Comitato Unico di Garanzia, <b>Delegato/a alle Pari Opportunità</b> , Delegato/a all'Inclusione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo e CEL.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione dello studio di fattibilità entro dicembre 2022.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.



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

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

<b>Azione</b>	Diffusione e monitoraggio dell'applicazione delle Linee Guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi e comitati dell'Alma Mater Studiorum.
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, <b>Comitato Unico di Garanzia</b> , Area Servizi alla Ricerca, <b>Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione</b> , Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità scientifica e stakeholder.
<b>Risorse umane</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 settimane/persona per campagna comunicativa nel 2022.</li> <li>• 3 settimane/persona all'anno nel mese di dicembre per monitoraggio patrocini.</li> </ul>
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagna comunicativa sulle Linee Guida rivolta all'intera comunità entro febbraio 2022.</li> <li>• Monitoraggio annuale del rispetto delle Linee Guida negli eventi patrocinati dall'Ateneo (dicembre 2022-dicembre 2023).</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.



## AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

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

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



## AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raccolta sistematica presso l'Area del Personale di dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e ricercatore, di dottorande/i e assegniste/i, specializzande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL.</li> <li>• Monitoraggio annuale, da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione, dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere alle procedure concorsuali del personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL, dei dati di partecipazione alla selezione per le Scuole di Specializzazione, i corsi di dottorato e gli assegni di ricerca, dei dati sui/sulle vincitori/trici di procedure e selezioni e dei dati sulle chiamate dirette.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Magnifico Rettore</b> , Direttore/trice generale, Area del Personale, <b>Area Sistemi e Servizi Informatici</b> , Area della Formazione e Dottorato, Comitato Unico di Garanzia, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle pari Opportunità, Consigliere/a di fiducia, Consiglio d'Amministrazione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	2 unità di personale TA a tempo determinato/anno.
<b>Risorse finanziarie</b>	20.000 euro per eventuale consulenza esterna.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di una base dati informativa, e conseguente inclusione all'interno del sistema di datawarehouse di Ateneo, che consenta di produrre le analisi richieste sulla partecipazione alle e sugli esiti delle procedure concorsuali e di selezione entro dicembre 2023.</li> <li>• Presentazione annuale nella seduta del Consiglio di Amministrazione di dicembre dei risultati dei monitoraggi a partire dal dicembre 2024.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024

## AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Incentivazione delle chiamate dirette dall'estero se contribuiscono a riequilibrare la componente docente del Dipartimento in termini di genere (rendere ad esempio gratuita la seconda chiamata se contribuisce al riequilibrio).</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Magnifico Rettore, Area del Personale, Area Finanze e Partecipate,</b> Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a al Bilancio, Delegato/a alle Pari Opportunità, Direttori/trici dei Dipartimenti.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Comunità scientifica.
<b>Risorse umane</b>	1 mese/persona all'anno.
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio annuale della riduzione delle asimmetrie di genere per Dipartimento a partire da giugno 2022.</li> <li>• Realizzazione dello studio di fattibilità entro giugno 2023.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.



## AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserire nella banca dati IRIS un campo dove il/la ricercatore/trice possa indicare se la dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità caratterizza la pubblicazione scientifica (come indicato ad esempio dalle parole chiave nei campi principali secondo la prassi di banche dati internazionalmente riconosciute).</li> <li>• Monitorare, a valle dell'azione precedente, in fase di valutazione interna della ricerca d'Ateneo in tutte le aree disciplinari, il numero di pubblicazioni scientifiche per le quali l'autore/l'autrice ha dichiarato l'inclusione della variabile di genere e/o della diversità e fornire il dato aggregato per Dipartimento.</li> <li>• Mappare, all'interno dell'anagrafe dei progetti, i progetti di ricerca competitivi finanziati e in essere presentati da ricercatori/trici Unibo in tutte le aree disciplinari che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o diversità.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Servizi alla Ricerca, Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione</b> , Area Sistemi e Servizi Informatici, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	2 mesi persona/anno per la mappatura dei progetti. 1 mese/persona di un tecnico informatico per lo sviluppo e il monitoraggio delle funzioni della banca dati IRIS.
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo della banca Dati IRIS: giugno 2022.</li> <li>• Mappatura annuale dei progetti attivi in Ateneo con la dimensione di genere entro il mese di gennaio dell'anno successivo a partire dal gennaio 2023.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere.



## AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

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



# AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creazione, attraverso una call, di almeno 2 borse di studio all'anno per tesi di dottorato e di specialità che analizzino il valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere e diversità in ambito sociale, nella ricerca e nei contesti professionali.</li> <li>• Redazione e diffusione di materiale informativo relativo all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.</li> <li>• Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale docente e ricercatore per ciascuna area disciplinare di elezione del Senato con formatori/trici sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.</li> <li>• Prevedere che nelle azioni e iniziative rivolte alla diffusione a mezzo stampa o mediatico delle ricerche e dei risultati raggiunti dall'Ateneo vengano proposte voci che testimonino il bilanciamento di genere, la valorizzazione delle diversità e l'attenzione dell'Ateneo su questi temi.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Servizi alla Ricerca, Area Biblioteche e Servizi agli studenti, Area del Personale, Area Formazione e Dottorato, Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione, Ufficio Stampa, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a ai rapporti con le Imprese.</b>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL coinvolto nei progetti, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, laureati/e dei corsi magistrali e a ciclo unico.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Intera comunità, stakeholder esterni.
<b>Risorse umane</b>	1 mese/persona all'anno a partire dal 2023 per il bando e la selezione delle 2 borse di studio. 2 mesi/persona nel 2023 per la preparazione e diffusione di materiale informativo e l'organizzazione dell'evento di formazione.
<b>Risorse finanziarie</b>	4.000 euro/anno per borse di studio di dottorato e di specialità. 5.000 euro/anno per formatori/trici esterni/e.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione (a partire da gennaio 2023)</li> <li>• Pubblicazione di almeno 1 bando annuale per 2 Premi di borse di studio per tesi di dottorato e di specialità (a partire da giugno 2023).</li> <li>• Redazione di materiale informativo sull'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca (entro dicembre 2023).</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.



## AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

<b>Azione</b>	Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle cabine di regia, gruppi di presidio e laddove possibile gruppi di ricerca che parteciperanno in forma di partenariato a programmi straordinari di finanziamento come il PNRR nazionale o l'iniziativa "Dipartimenti di eccellenza".
<b>Responsabilità</b>	<b>Magnifico Rettore, Area Servizi alla Ricerca</b> , Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a ai rapporti con le Imprese, Delegato/a alle Pari Opportunità, Senato Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegnisti/e, dottorandi/e.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Direttori/trici di Dipartimento.
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Presentazione annuale dei risultati del monitoraggio al Consiglio di Amministrazione a partire dal 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.



# AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

<b>Azione</b>	Studio di fattibilità per l'attivazione di corridoi universitari (UNICORE) o per l'attribuzione di riserve nella partecipazione a bandi internazionali per l'ammissione a corsi di studio e/o l'attribuzione di assegni/borse di studio in sinergia con le azioni e le politiche del network Scholars At Risk.			
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Relazioni Internazionali, Area della Formazione,</b> Prorettore/trice alle Relazioni Internazionali, Prorettore/trice alla Didattica.			
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità studentesca, Personale docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e.			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>				
<b>Risorse umane</b>				
<b>Risorse finanziarie</b>				
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione dello studio di fattibilità entro luglio 2023.			
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.			
<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024
	█	█		█

## AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione annuale di almeno due (uno presso il Campus di Bologna e uno presso i Campus della Romagna) corsi di Diversity Management aperti alla comunità studentesca e programmati all'interno dell'offerta dei corsi trasversali a tutte le realtà formative.</li> <li>• Realizzazione di un corso di formazione/MOOC in modalità e-learning sull'uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza per tutto il personale docente, ricercatore tecnico-amministrativo e CEL e per l'intera comunità studentesca (con relativo attestato di frequenza).</li> <li>• Previsione all'interno delle attività del Centro per l'Innovazione didattica di Ateneo di Laboratori per l'innovazione didattica che facilitino i/le docenti di tutte le aree a inserire attività di sensibilizzazione alle diversità, all'uguaglianza di genere, ai diritti della persona e all'inclusione all'interno dei loro corsi.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, <b>Area Formazione e Dottorato, Centro per l'Innovazione didattica</b> , Area del Personale, Area rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione, <b>Area Sistemi e Servizi Informatici</b> , Prorettore/trice alla Didattica, Prorettore/trice alla comunità studentesca, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Delegato/a all'Innovazione didattica, Delegato/a alle Pari Opportunità.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Studenti/tesse dei corsi di laurea triennali, magistrali o a ciclo unico, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e CEL, personale docente a contratto, tutor didattici.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Centro per l'Innovazione didattica.
<b>Risorse umane</b>	1 unità di personale TA a tempo indeterminato per 2 anni per realizzazione MOOC.
<b>Risorse finanziarie</b>	10.000 euro per i due contratti di Diversity Management. 2.000 euro per la realizzazione del corso e-learning/MOOC.
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proseguito anche per l'a.a. 2022/23 di due insegnamenti nell'offerta dei corsi trasversali di Diversity Management.</li> <li>• Realizzazione di laboratori sull'Innovazione didattica entro giugno 2023.</li> <li>• Realizzazione dei corsi di formazione e-learning /MOOC entro settembre 2024.</li> <li>• Incremento percentuale del 5% all'anno del numero dei partecipanti al corso MOOC rispetto alla platea di invitati.</li> <li>• Livello di soddisfazione dei/delle partecipanti pari almeno al 70%.</li> </ul>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere.

<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024

## AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI; FORMAZIONE E CAPACITÀ DI RAPPORTARSI TRASVERSALMENTE TRA ISTITUZIONI.

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prosecuzione dell'attivazione del Master Gemma sugli studi di genere.</li> <li>• Studio di fattibilità di Summer/Winter Schools di Ateneo (interdipartimentali) o all'interno dell'Alleanza Una Europa sugli Studi di Genere, il Diversity Management e l'Inclusione sociale.</li> <li>• Studio di fattibilità di un minor all'interno dell'Alleanza Una Europa sugli Studi di Genere, il Diversity Management e l'Inclusione sociale.</li> </ul>
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Formazione e dottorato, Area Relazioni Internazionali</b> , Prorettore/trice alla Didattica, Prorettore/trice alle Relazioni Internazionali, Delegato/a alle Pari Opportunità.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo coinvolto nella Progettazione e nel supporto alle reti multidisciplinari internazionali.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Dipartimento LILEC, Alleanza Una Europa.
<b>Risorse umane</b>	Docenti delle attività formative sopra elencate; 6 mesi TA/anno per studio di fattibilità; 1 tutor didattico per il Master Gemma.
<b>Risorse finanziarie</b>	Risorse per tutor didattico Master Gemma: 2.500 euro/anno.
<b>Indicatori e target</b>	Studio di fattibilità di Summer/Winter Schools entro dicembre 2022. Studio di fattibilità di minor entro dicembre 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.



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

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

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



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

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

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



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

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

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



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

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

<b>Azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all'interno dell'Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all'identità di genere, e alle molestie morali e sessuali.</li> <li>• Promuovere l'implementazione di azioni di terza missione rivolte in particolare alle scuole, ai centri di aggregazione giovanile e a enti/istituzioni/associazioni sul tema della lotta agli stereotipi e del contrasto alle violenze di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali.</li> </ul>			
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione, Osservatorio della Terza Missione, Delegato/a alle Pari Opportunità.</b>			
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore.			
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>				
<b>Risorse umane</b>	2 mesi/persona all'anno.			
<b>Risorse finanziarie</b>				
<b>Indicatori e target</b>	Documento di mappatura annuale a partire da dicembre 2022.			
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.			
<b>Timing</b>	2021	2022	2023	2024

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

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

<b>Azione</b>	Studio di fattibilità, in collaborazione con l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, con le Case delle donne per non subire violenza e con altre istituzioni e stakeholder, di una misura che preveda, nel rispetto di un accordo di riservatezza, un certo numero di posti all'interno degli studentati del Multicampus con diritto di prelazione riservato a studentesse e studenti vittime di violenze di genere o di violenze legate all'identità di genere.
<b>Responsabilità</b>	<b>Area Biblioteche e Servizi allo Studio, Area Edilizia e Sostenibilità, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, Case delle Donne per non subire violenze.</b>
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Comunità studentesca.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	
<b>Risorse umane</b>	2 mesi persona/anno fino a maggio 2023.
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Realizzazione dello studio di fattibilità entro maggio 2023.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.



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

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

<b>Azione</b>	Monitoraggio annuale dell'applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto da sottoporre al Senato Accademico.
<b>Responsabilità</b>	Magnifico Rettore, Direttore/trice generale, Area del personale, Area Biblioteche e Servizi allo Studio, Prorettore/trice alle Risorse Umane, Prorettore/trice alla comunità studentesca, <b>Consigliere/a di Fiducia, Senato Accademico</b> , Consiglio studentesco, Comitato Unico di Garanzia, Senato Accademico.
<b>Destinatari/e diretti/e</b>	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo e CEL, Comunità studentesca.
<b>Destinatari/e indiretti/e</b>	Intera comunità e stakeholder.
<b>Risorse umane</b>	
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Indicatori e target</b>	Presentazione annuale in una seduta del Senato Accademico della relazione di monitoraggio di applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.







[www.unibo.it](http://www.unibo.it)

