



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO**

Affari generali  
e legali

Supporto organi

## DECRETO RETTORALE

MP/AA

*Dati desumibili da registrazione a protocollo:  
Numero Repertorio, Numero di Protocollo, Titolo,  
Classe Fascicolo Allegati e Riferimenti*

**Oggetto: Decreto rettorale di emanazione del *Gender Equality Plan (GEP)* dell'Università degli studi di Bergamo.**

IL RETTORE

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale

- all'articolo 1, comma 1, lettera c) afferma che le finalità delle disposizioni che disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro sono, fra l'altro, la realizzazione di una "migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica";
- all'articolo 57, comma 1, dispone la costituzione, nelle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) che all'articolo 48, comma 1, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia";

VISTA la Comunicazione della Commissione Europea su "Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca per l'eccellenza e la crescita" (COM/2012/392 final), secondo la quale nel contesto specifico degli organismi di ricerca e degli istituti di istruzione superiore la Commissione Europea considera un piano per l'uguaglianza di genere - Gender Equality Plan (GEP) - come un insieme di azioni volte a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare pregiudizi di genere;
- individuare ed attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;
- fissare obiettivi e monitorare i progressi tramite indicatori;

VISTA la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (COM/2020/152 final), in attuazione della quale l'adozione del GEP è diventata, per gli Enti Pubblici, le organizzazioni di ricerca e Istituti di



istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e Paesi associati, condizione essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE Horizon Europe;

VISTO il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021 e notificata all'Italia dal Segretariato generale del Consiglio con nota LT 161/21 del 14 luglio 2021, il quale condiziona l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del GEP: "il Governo attraverso il Dipartimento per le Pari Opportunità intende lanciare entro il primo semestre 2021 una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, in coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025";

VISTO lo Statuto dell'Ateneo, emanato con Decreto Rettorale rep. 92/2012, prot. 2994/I/002 del 16.2.2012;

VISTI il Codice Etico e il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli studi di Bergamo;

VISTO il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2022;

VISTO il vademecum per l'elaborazione del GEP negli Atenei italiani, a cura Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle tematiche di genere;

VISTO il D.R. Rep. n. 26/2022, prot. n. 3888 del 19 gennaio 2022 relativo alla nomina del gruppo di lavoro per la redazione del Piano per l'uguaglianza di Genere (GEP – Gender Equality Plan);

CONSIDERATA la proposta in materia pervenuta dal Gruppo di Lavoro GEP dell'Università degli studi di Bergamo, in data 15 luglio 2022;

PRESO ATTO che il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è rappresentato all'interno del Gruppo di Lavoro dalla presidente, prof.ssa Ilia Negri;

VISTE le delibere del Senato Accademico del 3.10.2022 e del Consiglio di amministrazione del 5.10.2022 che, rispettivamente, hanno espresso parere favorevole ed approvato il *Gender Equality Plan* (GEP) dell'Università degli studi di Bergamo, rinviando la quantificazione delle risorse umane, logistiche e finanziarie alla fase successiva all'approvazione del bilancio di previsione unico per l'anno 2023 e triennale per il periodo 2023-2025 e del Piano Strategico;

## DECRETA

### Art. 1

È emanato il **Gender Equality Plan (GEP)** dell'Università degli studi di Bergamo, nel testo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 5.10.2022 ed allegato al presente decreto.

### Art. 2

Il presente decreto è pubblicato sul sito web dell'Università nella sezione "Albo di Ateneo" ed entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione.

### Art. 3

Il testo del **Gender Equality Plan (GEP)** è contestualmente pubblicato sul sito web dell'Università al seguente pagina: Università > Statuto e regolamenti.

Bergamo, come da registrazione di protocollo

IL RETTORE  
Prof. Sergio Cavalieri

(Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 82/2005)



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BERGAMO

# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE



## INDICE

### ***ANALISI DI CONTESTO***

#### **1. COMPONENTE STUDENTESCA**

- 1.1 Corsi di studio - Composizione
- 1.2 Corsi di studio - Performance negli studi
- 1.3 Corsi di studio - Tasso di occupazione di laureate e laureati
- 1.4 Corsi di dottorato - Composizione

#### **2. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE**

- 2.1 Composizione
- 2.2 Carriere

#### **3. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

- 3.1 Composizione
- 3.2 Situazione occupazionale
- 3.3 Assenze

#### **4. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO**

### ***IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE***

#### **Area 1**

**Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa**

#### **Area 2**

**Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli Organi decisionali**

#### **Area 3**

**Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

#### **Area 4**

**Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

#### **Area 5**

**Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

## ANALISI DI CONTESTO

La sintetica analisi di contesto riportata di seguito presenta la composizione di genere attuale delle componenti principali di Ateneo (componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo ed organi di governo). In tal senso, sono stati selezionati alcuni indicatori ritenuti rilevanti al fine di illustrare il contesto in cui saranno attuati gli obiettivi di uguaglianza di genere previsti da questo Piano e descritti nei capitoli successivi.

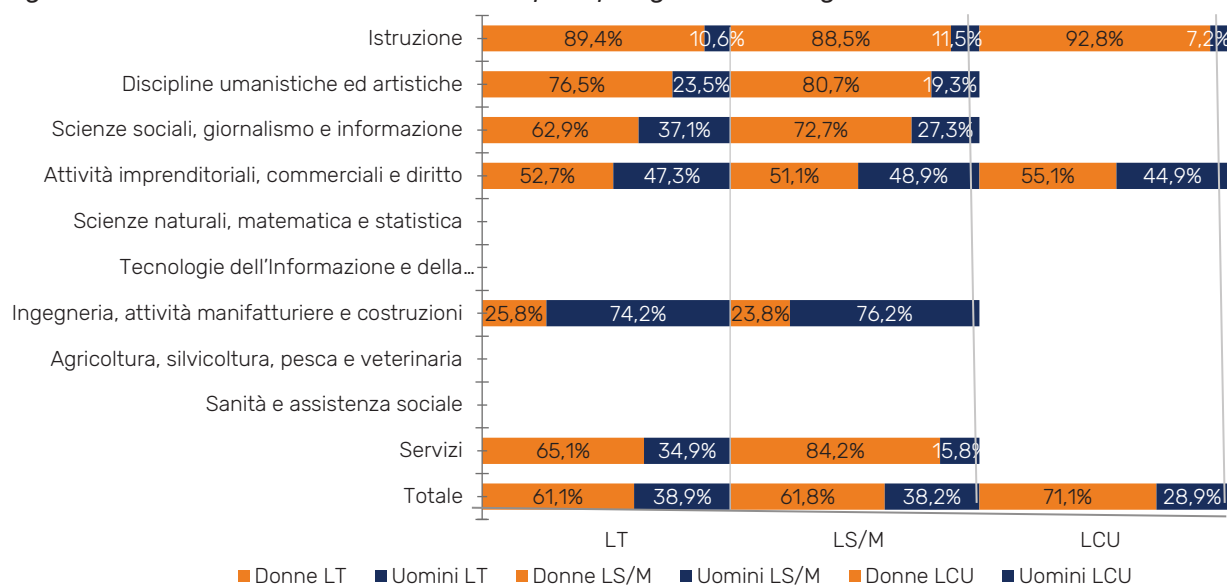
### 1. COMPONENTE STUDENTESCA

La componente studentesca in Ateneo si riferisce alle studentesse e gli studenti dei corsi di laurea triennale (LT), specialistica/magistrale (LS/M), a ciclo unico (LCU) e del vecchio ordinamento (LVO). Comprende, inoltre, coloro che sono iscritti ai corsi del dottorato di ricerca.

#### 1.1 Corsi di studio - Composizione

La Figura 1.1 presenta la distribuzione delle studentesse e degli studenti per tipologia di corso e settore di studio (*Fields of Education and Training - FoET*), come da classificazione internazionale dei settori dell'educazione definita dall'Unesco.

Figura 1.1: Percentuale di iscritte ed iscritti per tipologia di corso e genere, a.a. 2021/2022



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Le donne sono presenti per oltre il 60% nel totale dei corsi di laurea triennali e specialistici/magistrali, mentre superano il 70% nelle lauree a ciclo unico.

Le studentesse sono in maggioranza nei corsi relativi al settore dell'Istruzione, con una percentuale che si avvicina o supera il 90% in tutti i corsi e, in particolare, sfiora il 93% per

i corsi di laurea a ciclo unico. Fra gli altri settori ad elevata presenza di donne spiccano le Discipline umanistiche ed artistiche, i Servizi e il settore delle Scienze sociali, giornalismo ed informazione.

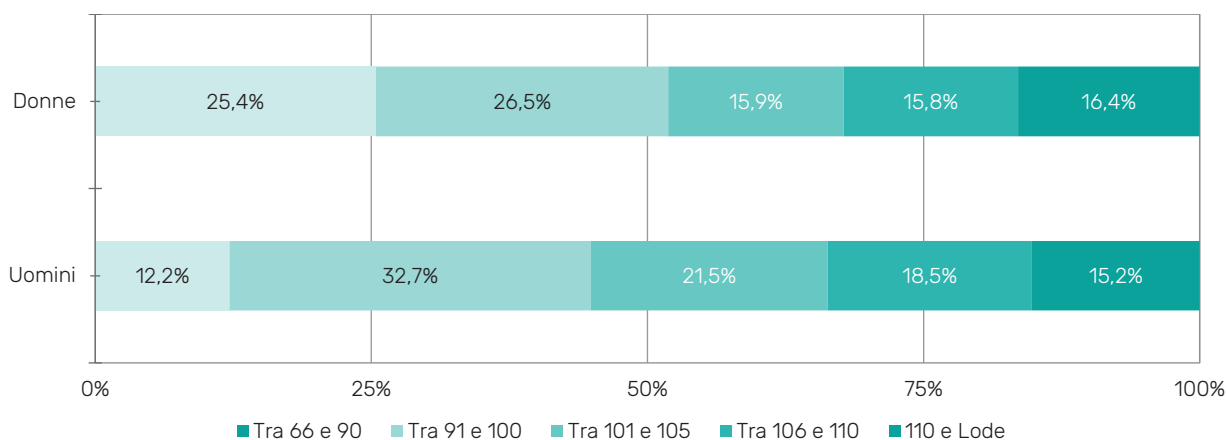
Un sostanziale equilibrio fra i generi emerge nei corsi relativi al settore Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

L'unico settore a prevalenza maschile, coerentemente con la tradizionale distribuzione orizzontale dei generi e con quanto si osserva anche a livello medio nazionale, appare quello di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, in cui gli uomini rappresentano più del 75% per tutte le tipologie di corsi di studio.

## 1.2 Corsi di studio – Performance negli studi

Rispetto alla performance negli studi, la Figura 1.2 presenta la distribuzione per genere del voto di laurea. Si può osservare come donne e uomini abbiano performance simili nelle valutazioni più alte, leggermente a favore delle donne (il 16,4% del totale delle studentesse e il 15,2% del totale degli studenti ha conseguito la lode). Al contrario, gli studenti risultano più performanti delle studentesse: il 55,1% degli stessi ha conseguito la laurea con una votazione pari a 100 o superiore, contro il 48,1% delle colleghe.

Figura 1.2: Composizione delle laureate e dei laureati per voto di laurea, anno 2021



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 6 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

## 1.3 Corsi di studio – Tasso di occupazione di laureate e laureati

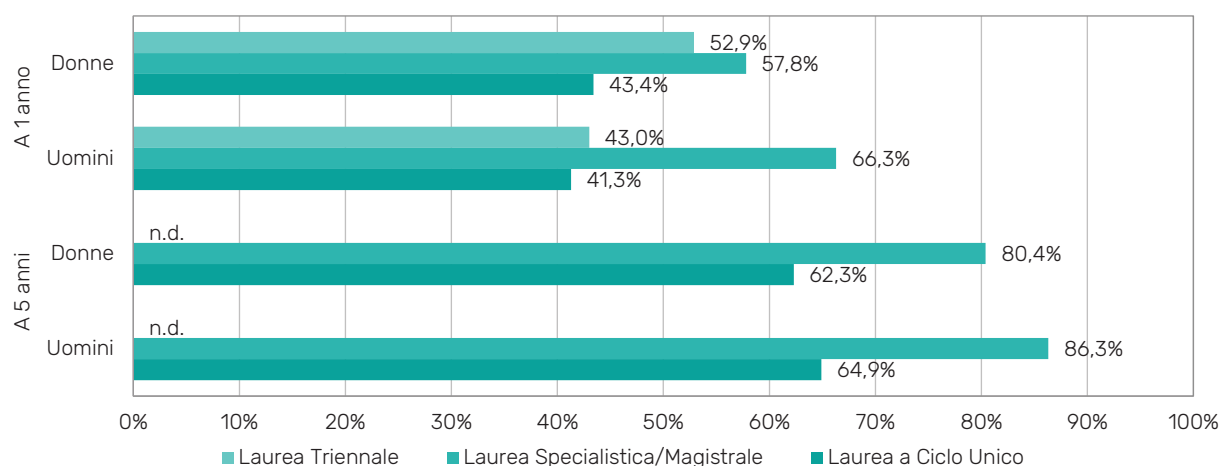
Le Figure 1.3 e 1.4 presentano il tasso di occupazione dei laureati e delle laureate, nonché la loro retribuzione mensile netta nei diversi corsi di studio a 1 e 5 anni dalla laurea. Il dato di riferimento è quello del 2019. Si è deciso di considerare tale dato in ragione dell'influsso che l'emergenza Covid-19 ha avuto sul mercato del lavoro e delle relative conseguenze in termini di occupazione e potenziali nuove assunzioni a partire dal 2020.

A 1 anno dal conseguimento del titolo, il maggiore tasso di occupazione per entrambi i generi si osserva in corrispondenza della laurea specialistica/magistrale, mentre si ha un minor tasso di occupazione per coloro che hanno conseguito la laurea a ciclo unico.

Si osservano però differenze fra donne e uomini: a 1 anno dalla laurea, le laureate nei corsi di laurea triennali e a ciclo unico risultano più occupate dei laureati, in particolare nei corsi di laurea triennali più che in quelli a ciclo unico. Al contrario, gli uomini laureati nei corsi di laurea specialistica/magistrale risultano più occupati delle donne a 1 anno dalla laurea.

A 5 anni dalla laurea emerge invece, sia per le lauree specialistiche/magistrali che per le lauree a ciclo unico un maggiore tasso di occupazione per gli uomini rispetto alle donne.

Figura 1.3: Tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea, anno 2019\*

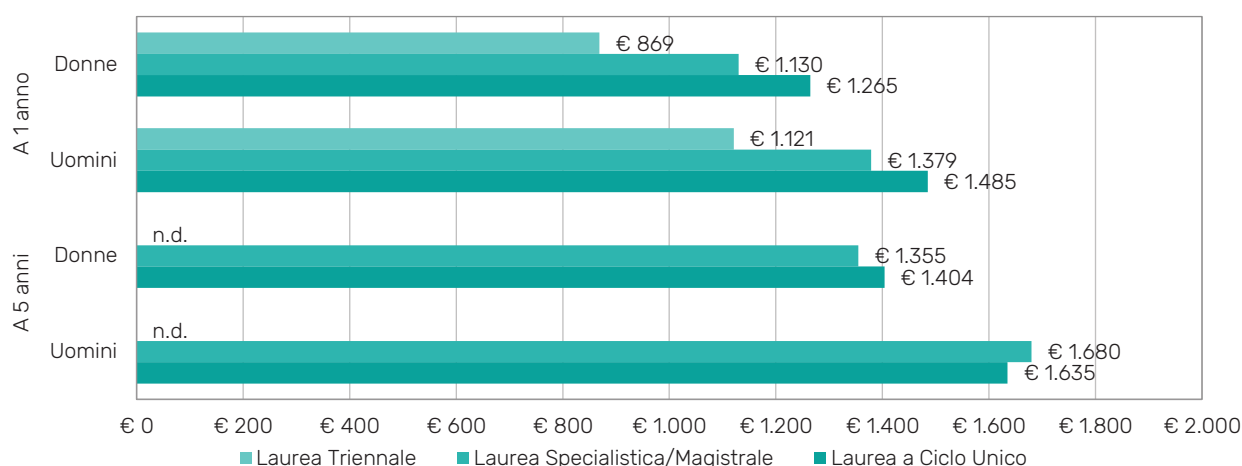


Fonte: Indagine AlmaLaurea - Ind. 9 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

\* accesso ai dati il 24/11/2020

Rispetto ai dati sulla retribuzione mensile netta a 1 anno e 5 anni dalla laurea, emerge una netta differenza fra i generi, a sfavore delle donne, per tutte le tipologie di corso.

Figura 1.4: Retribuzione mensile netta delle laureate e dei laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea, anno 2019\*



Fonte: Indagine AlmaLaurea - Ind. 10 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

\* accesso ai dati il 24/11/2020

## 1.4 Corsi di dottorato - Composizione

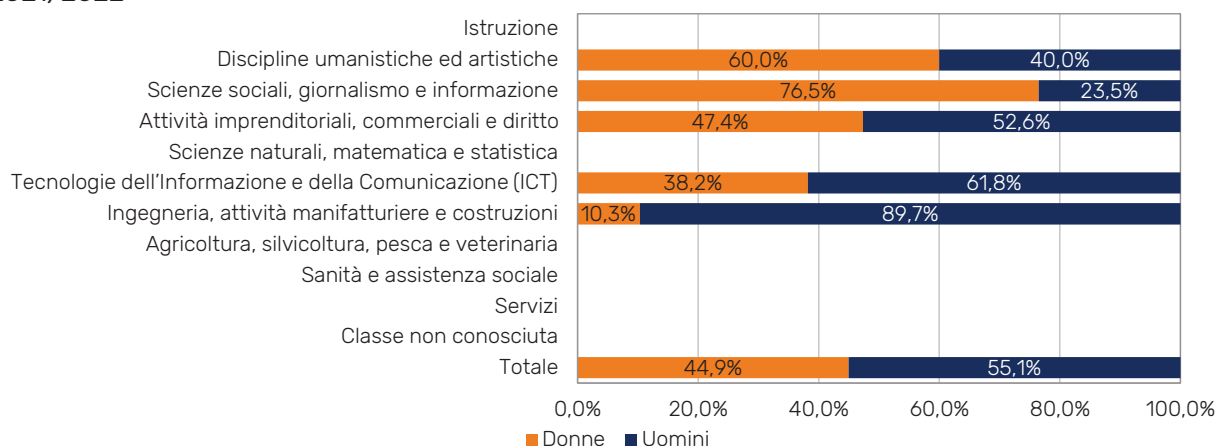
La Figura 1.5 illustra la distribuzione dei dottorandi e delle dottorande tra i diversi settori di studio. Nel totale, gli uomini sono presenti in proporzione leggermente superiore alle donne (55,1%).

La distribuzione di genere all'interno dei corsi di dottorato richiama quanto già visto rispetto alla componente studentesca, con riferimento nello specifico alla polarizzazione delle donne nei di ambito umanistico, e degli uomini nei corsi di area STEM.

Le dottorande sono maggiormente presenti nel settore delle Scienze sociali, giornalismo e informazione (76,5%) e nelle Discipline Umanistiche e Artistiche (60,0%).

Gli uomini risultano presenti maggiormente nel settore dell'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (89,7%), nonché nel settore Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT) (61,8%).

Figura 1.5: Percentuale di iscritte e iscritti ai corsi di dottorato per area di studio e genere, a.a. 2021/2022



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 11 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

## 2. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Il personale docente e ricercatore attiene a:

- Personale docente di prima fascia (PO – *Grade A*);
- Personale docente di seconda fascia (PA – *Grade B*);
- Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU – *Grade C*);
- Personale ricercatore a tempo determinato (RTD – *Grade C*), di tipo A o B (RTDA, RTDB);
- Titolari di assegno di ricerca (AR – *Grade D*).

### 2.1 Composizione

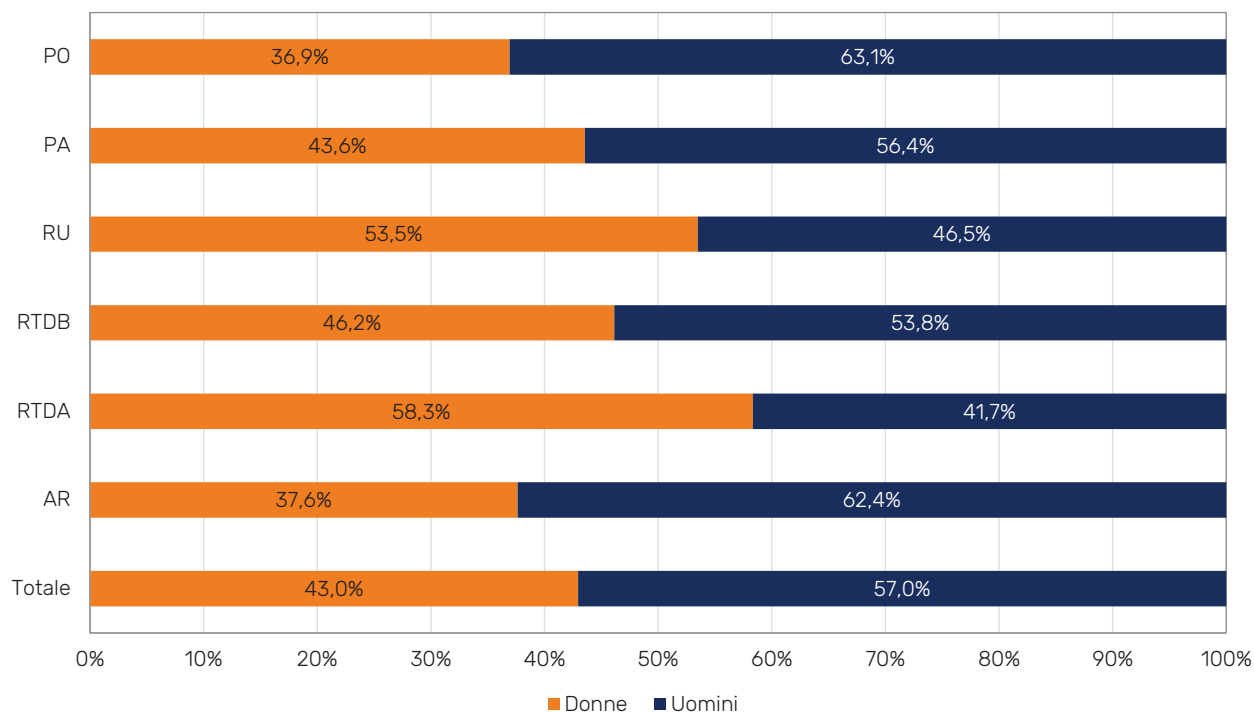
La Figura 2.1 presenta la distribuzione di genere del personale docente e ricercatore nel 2021.

Le donne in Ateneo compongono il 43,0% del totale. Tuttavia, con le sole eccezioni del personale ricercatore a tempo indeterminato (53,5% donne) e del personale ricercatore a tempo determinato di tipo A (58,3% donne, con una notevole variazione rispetto al 43,9% del 2019), esse risultano sempre essere in numero inferiore ai colleghi. In particolare, le docenti di prima fascia sono il 36,9% dato in crescita rispetto agli anni precedenti (34,4% nel 2019). Allo stesso tempo, le docenti di seconda fascia sono il 43,6% del totale, anche esse in crescita dal 41,1% di tre anni prima. Rispetto al personale ricercatore a tempo determinato di tipo B, in UniBg le ricercatrici sono pari al 46,2%, anche questo dato in



crescita rispetto al 42,3% del 2019. Infine, considerando il personale titolare di assegni di ricerca, il numero degli uomini risulta essere nettamente superiore (62,4%).

Figura 2.1: Personale docente e ricercatore per ruolo e genere, anno 2021



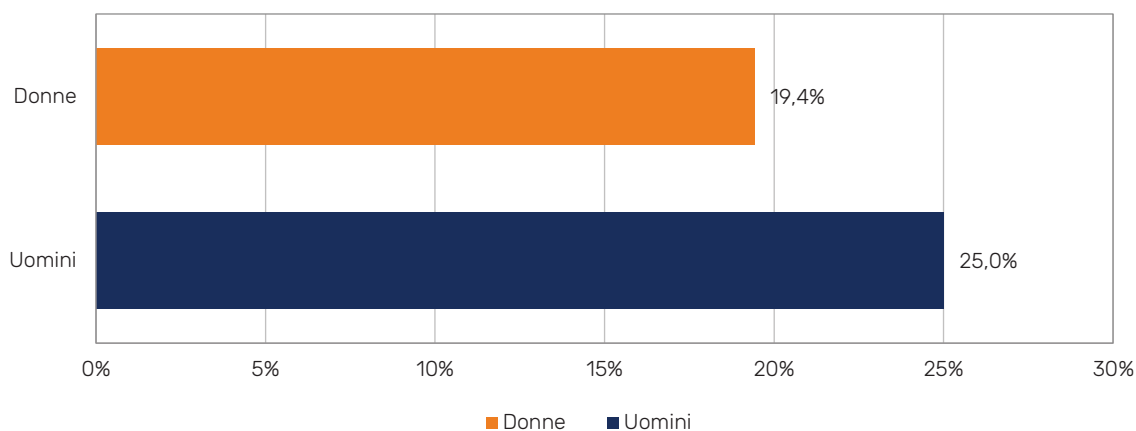
Fonte: Opendata MIUR - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

## 2.2 Carriere

Concentrando l'attenzione sulle progressioni di carriera e nello specifico sulla quota di personale docente di prima fascia, la Figura 2.2 presenta la quota di professoressse ordinarie e professori ordinari sul totale del personale docente e ricercatore dello stesso genere. Le proporzioni fra donne e uomini riportano una differenza del 5,6% e mostrano una maggiore capacità degli uomini di raggiungere il livello più alto della carriera accademica (25,0% contro 19,4%).



Figura 2.2: Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere, anno 2021



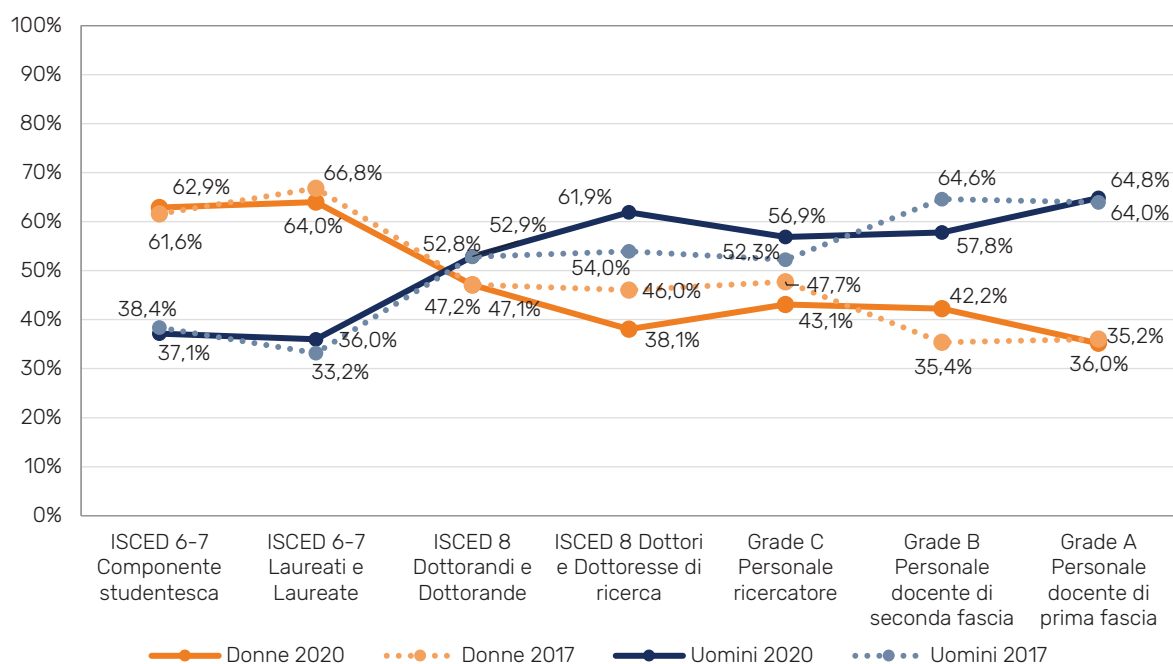
Fonte: Opendata MIUR - Ind. 7 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani  
Indicatore presente a pag. 120 del report *She Figures 2018*

Le Figure 2.3 e 2.4 rappresentano il tradizionale diagramma a forbice che riporta l'evoluzione della proporzione di donne e uomini ai diversi livelli di una tradizionale carriera accademica nel periodo 2017-2019: componente studentesca, laureati e laureate, studenti e studentesse nei corsi di dottorato, dottori e dottoresse di ricerca, personale ricercatore, personale docente di seconda e prima fascia. I grafici riportano in etichetta anche la classificazione ISCED dei livelli di istruzione e i *grade* con riferimento al personale docente e ricercatore. I due si differenziano in quanto il primo comprende l'intero panorama dei settori di studio e ricerca, mentre il secondo si focalizza sulle aree STEM. Dalla Figura 2.3 emerge che le studentesse nel 2021 sono la maggioranza all'interno della componente studentesca (62,9%), così come le laureate (64,0%). Nei percorsi di dottorato, si osserva una variazione della tendenza, con una prevalenza di dottorandi (52,9%) e dottori (61,9%). Successivamente, si nota un progressivo ampliamento della forbice al crescere dei livelli della carriera accademica. Il personale ricercatore risulta composto nel 2020 per il 56,9% da uomini, mentre i professori associati sono il 57,8% del totale e gli ordinari il (64,8%).

Il confronto con l'anno 2017 consente di analizzare l'evoluzione della distribuzione nel periodo considerato, con differenze che attengono principalmente alla distribuzione dei dottori e delle dottoresse di ricerca, del personale ricercatore e del personale docente di seconda fascia. Solo in quest'ultimo caso si assiste ad un restringimento della forbice.



Figura 2.3: Quota di donne e uomini in una tipica carriera accademica, anni 2016 e 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani  
Indicatore presente a pag. 116 del report *She Figures 2018*

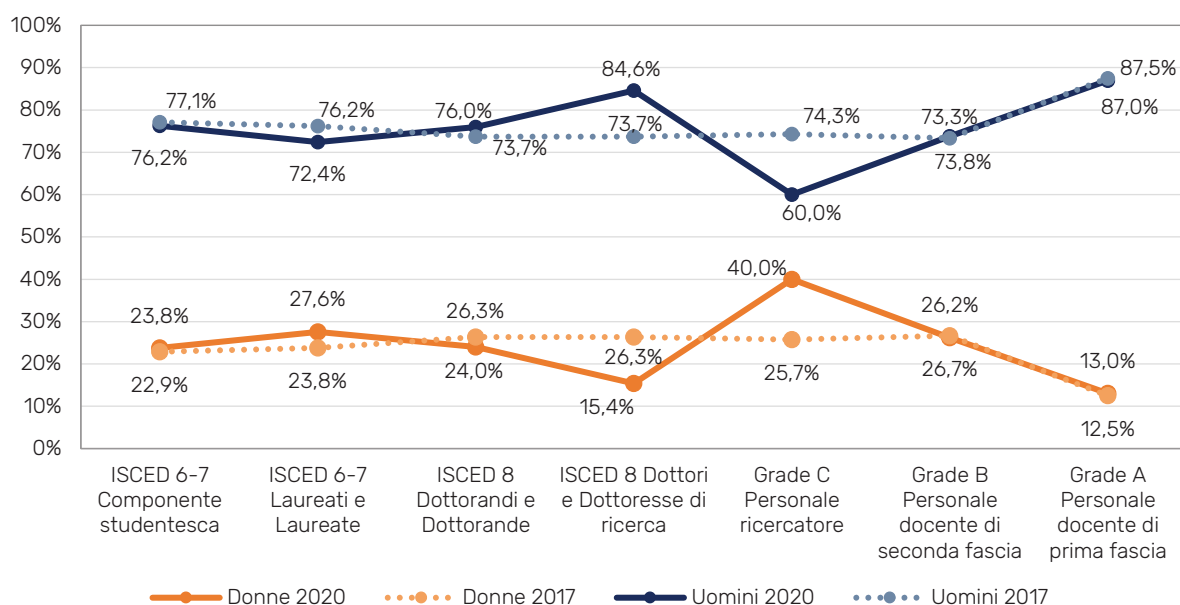
La Figura 2.4 mostra la distribuzione in una tipica carriera accademica con riferimento specifico alle aree STEM, inerenti ai FoET *Engineering, manufacturing and construction; Information and communication technologies; Natural sciences, mathematics and statistics*. Per il personale docente e ricercatore, le aree STEM comprendono i FoRD – *Field of Research and Development 1 (Natural Science) e 2 (Engineering and Technology)*.

A differenza del grafico precedente, in questo caso non si rilevano intersezioni fra le proporzioni di donne e uomini nei diversi livelli, ad eccezione di una lieve convergenza nell'ambito del personale ricercatore, che tuttavia permane a netto favore degli uomini (60% contro 40% nel 2020). Coerentemente con i fenomeni di segregazione orizzontale, le donne risultano sempre sotto-rappresentate: esse compongono poco più del 20% ai livelli ISCED 6 e sotto il 30% ai livelli ISCED 7 ed ISCED 8, con un trend variabile rispetto al 2017.

Risulta evidente come ai livelli più alti della carriera accademica vi sia una netta presenza di uomini: essi compongono infatti il 73,8% dei docenti di seconda fascia nel 2020 e il 87,0% di quelli di prima fascia; non emerge una tendenza alla convergenza fra i generi in queste posizioni nel triennio considerato.



Figura 2.4: Quota di donne e uomini in una tipica carriera accademica, area STEM, anni 2016 e 2019



Fonte: Opendata MIUR - Ind. 8 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani  
Indicatore presente a pag. 120 del report *She Figures 2018*

### 3. PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

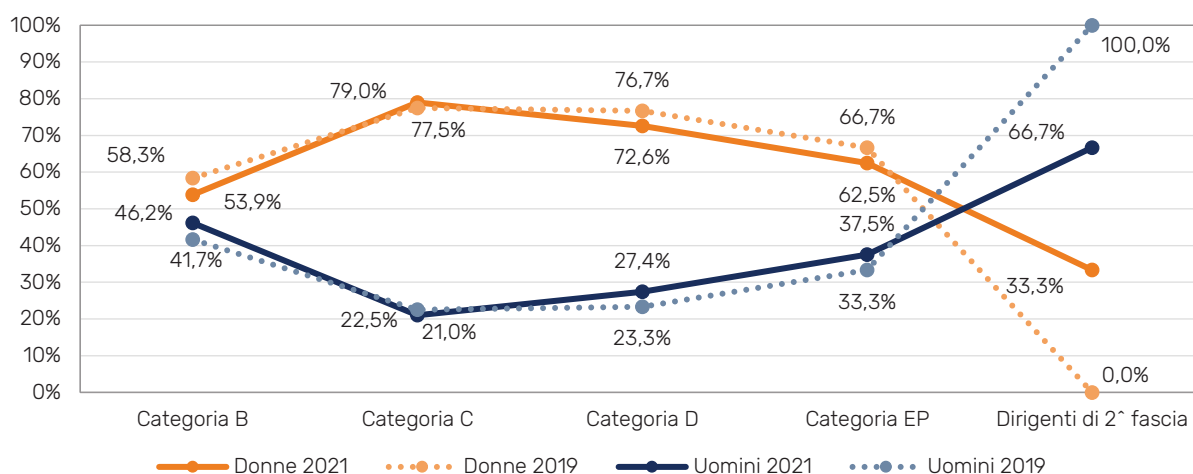
Il personale tecnico-amministrativo (PTA) presenta un'articolazione in categorie, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali). A livello apicale sono presenti posizioni dirigenziali di 2<sup>a</sup> fascia e la direzione generale (nella posizione del Direttore o della Direttrice Generale). Alle categorie suddette si aggiungono inoltre i collaboratori e le collaboratrici esperti linguistici (CEL).

#### 3.1 Composizione

La Figura 3.1 riporta la distribuzione di donne e uomini nelle Cat. B, C, D, EP e nei livelli di dirigenza di 2<sup>a</sup> fascia nel periodo 2019-2021.

L'analisi riportata sottolinea come la netta prevalenza di donne nei livelli di carriera inferiori non sottintenda una loro maggiore presenza anche ai livelli apicali. Infatti, se le donne sono presenti in proporzione leggermente maggiore nella Cat. B (53,9% del totale), nelle Cat. C e D la percentuale di donne supera i due terzi (rispettivamente 79,0% e 72,6%), mentre nella Cat. EP le donne superano il 60%. Al contrario, ai livelli più alti della carriera del PTA, nello specifico nelle posizioni di Dirigente di 2<sup>a</sup> fascia la tendenza si inverte, anche se la distribuzione fra i generi risulta convergere rispetto al dato del 2019.

Figura 3.1: Quota di donne e uomini in una tipica carriera del PTA, anni 2019 e 2021

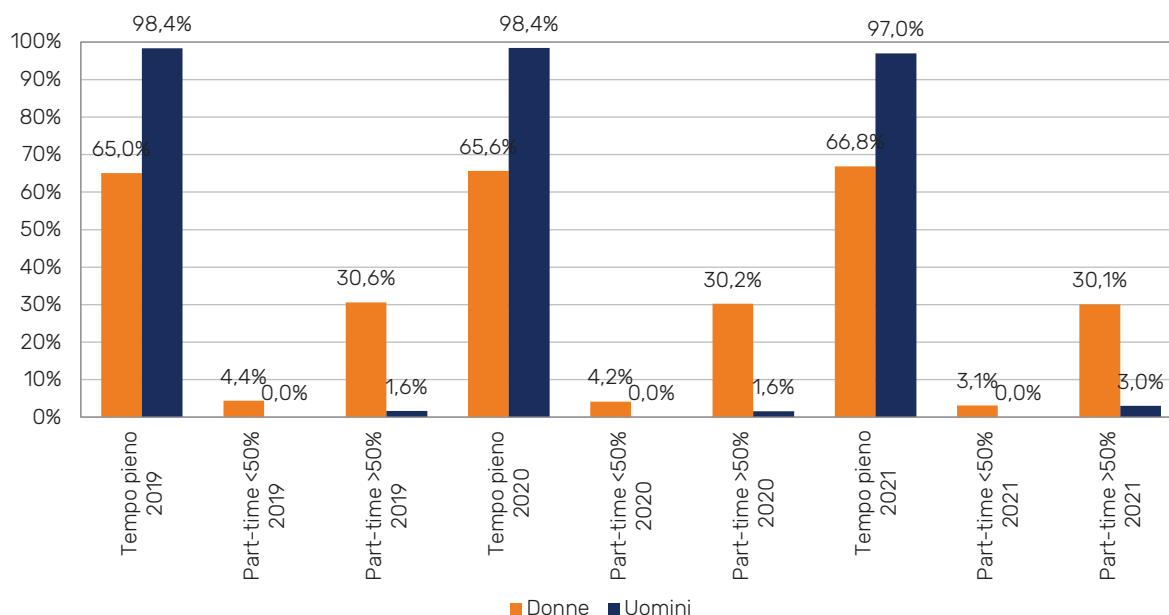


Fonte: Opendedata MIUR – Ind. 2 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

### 3.2 Situazione occupazionale

I seguenti indicatori presentano la situazione occupazionale del PTA e nello specifico la Figura 3.2 riporta la distribuzione per genere nei contratti a tempo pieno e a tempo parziale (inferiore o superiore al 50%) nel periodo 2019-2021.

Figura 3.2: Distribuzione del PTA per regime di impiego e genere, anni 2019-2021



Fonte: interna UniBg - Ind. 7 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

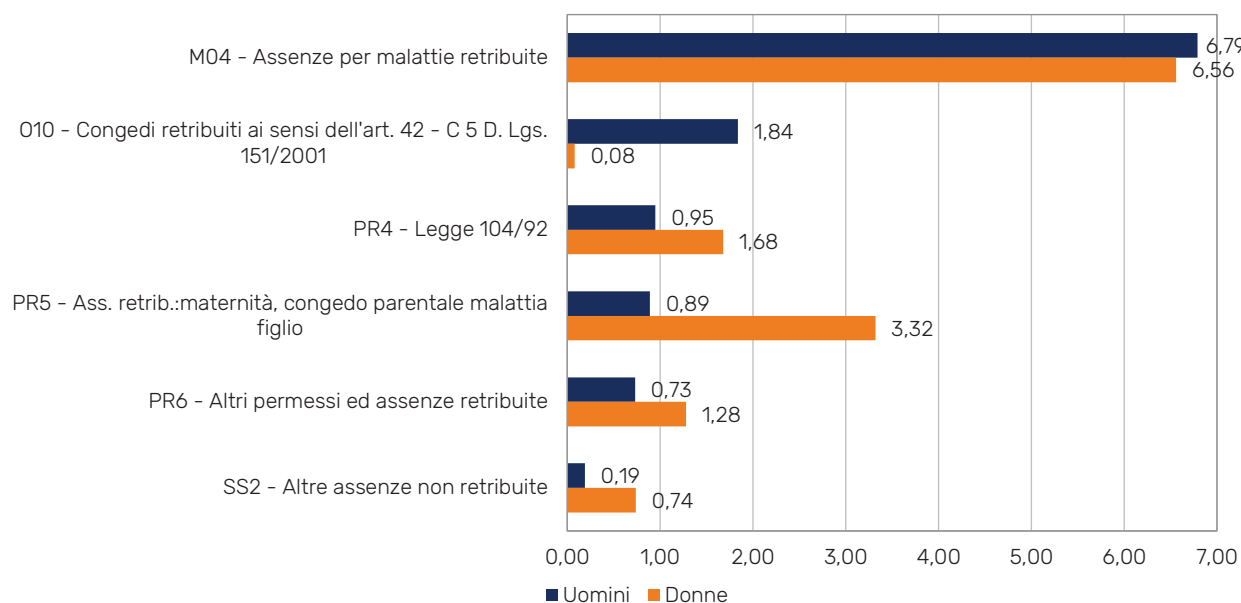
Dai dati presentati si evince che le donne rappresentano la quasi totalità del personale a tempo parziale. Infatti, la proporzione di donne inquadrata con contratto a tempo pieno si è mantenuta tendenzialmente costante nel periodo di riferimento, vicina o di poco superiore al 65%. Allo stesso tempo, la quota di donne a tempo parziale inferiore al 50% si è leggermente ridotta nel triennio, mentre la quota di donne con contratto part-time superiore al 50% si è mantenuta poco al di sopra del 30%. Se si considerano gli uomini

affendenti al PTA, nel periodo di riferimento si è assistito a lievi variazioni nella distribuzione del personale. Nello specifico, la quasi totalità degli uomini è inquadrato con contratto a tempo pieno. Non si rilevano uomini con contratto part-time inferiore al 50%, mentre un solo uomo è inquadrato con contratto a tempo parziale superiore al 50% (circa il 2% del totale degli uomini).

### 3.3 Assenze

Rispetto alle assenze, la Figura 3.3 riporta i dati relativi ai giorni medi di assenza per genere e la tipologia di assenza. Ad esclusione delle assenze per malattie, emerge come le donne in media usufruiscano in misura maggiore di assenze legate alla genitorialità (maternità, paternità e congedi parentali - codice PR5 (3,32 giorni in media per le donne, contro i 0,89 giorni medi per gli uomini). Il dato sottolinea anche che le donne si assentano in misura maggiore per prendersi cura dei propri familiari con disabilità, identificati attraverso le assenze con codice PR4 (1,68 giorni per le donne, 0,95 per gli uomini).

Figura 3.3: Numero giorni medi di assenza per causa dell'assenza e genere, anno 2021

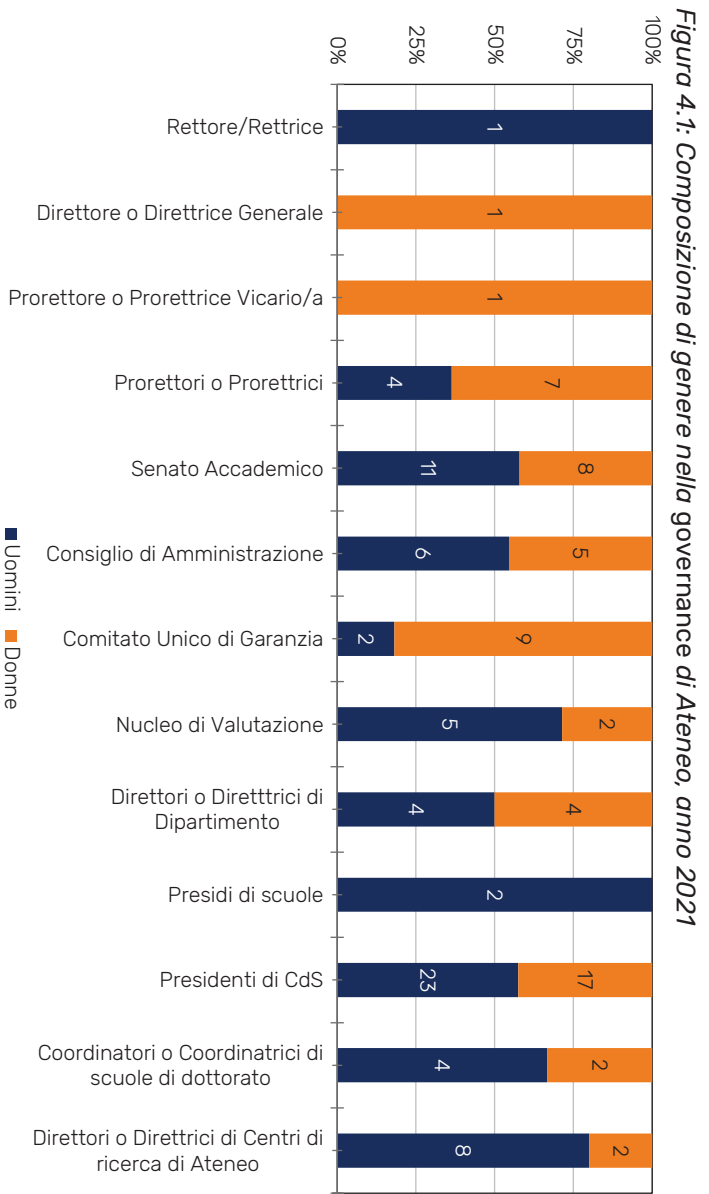


Fonte: interna UniBg - Ind. 10 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

## 4. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Gli incarichi istituzionali e di governo riguardano la composizione degli organi di Ateneo ed alla presenza di donne e uomini in ruoli decisionali nell'anno 2021.

La Figura 4.1 sintetizza la composizione di genere totale nei principali organi di *governance* dell'Ateneo per l'anno 2021. Non risulta evidente una netta prevalenza di genere per gli organi e le posizioni considerate. Il 63,6% dei delegati e delle delegate del Rettore è di genere femminile. Il Senato Accademico risulta composto per il 57,8% da uomini, mentre il Consiglio di Amministrazione ha una leggera prevalenza di uomini (54,5%). Fra le direzioni dei Dipartimenti emerge invece una sostanziale parità.



Fonte: interna Unibg - Ind. 1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani



## IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

### Area 1

#### Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa

Area tematica*	1- Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Sensibilizzazione e formazione all'uso non sessista della lingua nella comunicazione istituzionale</b>
Azione*	<b>Redazione linee guida per comunicazione relativamente alla ricerca, alla didattica e alle attività amministrative e istituzionali</b>
Sotto-azione	a) Redazione linee guida b) Sensibilizzazione tramite attività formativa per un uso non sessista del linguaggio c) Monitoraggio di atti e attività comunicative e azione di feedback
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità, Prorettorato Comunicazione Delegata Politiche di genere Direzione Generale.
Responsabili operativi*	Gruppo di lavoro nominato per la stesura delle linee guida Personale tecnico-amministrativo
Output	a) Redazione linee guida b) Erogazione attività formativa c) Monitoraggio delle attività comunicative
Outcome*	Consapevolezza interna ed esterna all'organizzazione rispetto al tema dell'uso di un linguaggio non sessista nella comunicazione
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2023/2024-2024/2025 c) 2023/2024-2024/2025
Indicatori di valutazione*	a) Redazione linee guida b) Numero di ore di formazione erogate b) Numero di partecipanti alla formazione c) Numero di documenti revisionati (trend nel biennio 2023-2025)
Procedure di valutazione	Giudizio in merito alle linee guida affidato ad esperti esterni al gruppo di lavoro e/o all'Ateneo
Priorità	5/5

Area tematica*	1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
----------------	--





Obiettivo*	<b>Obiettivo 2</b> <b>Rilevazione del grado di conflitto tra lavoro e vita privata e tra differenti sfere del lavoro</b>
Azione*	<b><i>Rilevazione delle percezioni dei lavoratori del grado di conflitto tra lavoro e vita privata e tra differenti sfere del lavoro</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	Dottorandi/e e componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Presidente CUG Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Output	Realizzazione report sulla percezione del conflitto fra lavoro, vita privata e differenti sfere del lavoro Pubblicazione report Riconoscimento dei valori e delle norme che, in base alle percezioni dei lavoratori, caratterizzano la cultura dell'Ateneo sul fronte del tempo e dello spazio
Outcome*	Riduzione del conflitto fra vita privata e lavoro
Timeline*	2022/2023
Indicatori di valutazione*	Percentuale di partecipanti alla rilevazione/totale destinatari 14
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5

Area tematica*	1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
Obiettivo*	<b>Obiettivo 2</b> <b>Rilevazione del grado di conflitto tra lavoro e vita privata e tra differenti sfere del lavoro</b>
Azione*	<b><i>Mappatura delle politiche e delle pratiche organizzative a livello di Ateneo, dipartimenti, centri di ricerca, ecc. per la gestione del conflitto tra lavoro e vita privata e tra differenti sfere di lavoro</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	Dottorandi/e e componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Personale tecnico-amministrativo
Output	Redazione di un elenco di politiche e pratiche adottate e utilizzate



Outcome*	Consapevolezza rispetto alle opportunità presenti in Ateneo in materia di gestione del conflitto tra lavoro e vita privata e tra differenti sfere del lavoro Implementazione di politiche e pratiche organizzative sulla gestione del conflitto tra lavoro e vita privata e tra differenti sfere del lavoro
Timeline*	2022/2023
Indicatori di valutazione*	Numero di politiche e pratiche rilevate (con distinzione di quelle obbligatorie o non obbligatorie per legge) Numero di strutture di Ateneo mappate/totale strutture
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa
Obiettivo*	<b>Obiettivo 3</b> <b>Miglioramento del bilanciamento tra lavoro e vita privata e fra le diverse sfere del lavoro</b>
Azione*	<b><i>Adozione di linee guida per la gestione dei tempi delle attività del personale universitario</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e
Target indiretto	Componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere Direzione Generale
Responsabili operativi*	Gruppo di lavoro nominato per la stesura delle linee guida
Output	Pubblicazione linee guida per la gestione dei tempi
Outcome*	Consapevolezza interna all'organizzazione sul tema del bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata, e fra le diverse sfere del lavoro Miglioramento del bilanciamento fra vita lavorativa e vita privata, e fra le diverse sfere del lavoro
Timeline*	2022/2023
Indicatori di valutazione*	Realizzazione linee guida Pubblicazione linee guida
Procedure di valutazione	Giudizio in merito alle linee guida affidato ad esperti esterni al gruppo di lavoro e/o all'Ateneo
Priorità	4/5

## Area 2

### Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area tematica*	2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Promuovere uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi di Ateneo</b>
Azione*	<b><i>Istituzione di delegate/i dipartimentali all'uguaglianza e alle questioni di genere</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere Direzioni dei Dipartimenti
Responsabili operativi*	Delegate/i dipartimentali all'uguaglianza e alle questioni di genere
Output	Nomina delegate/i dipartimentali Attività delegate/i dipartimentali
Outcome*	Incremento delle politiche per l'uguaglianza di genere in Ateneo
Timeline*	2022/2023
Indicatori di valutazione*	Individuazione delle delegate/i di dipartimento entro gennaio 2023
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5

Area tematica*	2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Promuovere uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi di Ateneo</b>
Azione*	<b><i>Istituzione di un tavolo di lavoro congiunto CUG - delegate/i dipartimentali all'uguaglianza e alle questioni di genere</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Presidente CUG Delegate/i dipartimentali



Output	Istituzione di un tavolo permanente sulle politiche di genere
Outcome*	Incremento delle politiche per l'uguaglianza di genere in Ateneo
Timeline*	2023/2024 – 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di incontri annuali (trend nel biennio) Numero di attività organizzate (trend nel biennio)
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Promuovere uguaglianza di genere nelle istituzioni e negli organi di Ateneo</b>
Azione*	<b>Monitoraggio degli equilibri di genere delle responsabilità di governo e delle deleghe nei dipartimenti</b>
Sotto-azione	a) Mappatura all'interno dell'Ateneo degli incarichi di governo retribuiti e non retribuiti b) Mappatura all'interno di ogni dipartimento degli incarichi di governo (Presidenze di CCS, di commissioni varie), retribuiti e non retribuiti, e delle deleghe in essere c) Monitoraggio degli incarichi
Target diretto*	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere Presidente CUG Delegate/i dipartimentali
Responsabili operativi*	Personale tecnico-amministrativo
Output	Database degli incarichi di governo di Ateneo e di dipartimento distribuiti per genere
Outcome*	Riequilibrare la distribuzione degli incarichi burocratici e amministrativi tra i generi
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2022/2023 c) 2023/2024 – 2024/2025
Indicatori di valutazione*	a) Percentuale di donne e uomini all'interno degli incarichi mappati b) Percentuale di donne e uomini all'interno degli incarichi mappati c) Aggiornamento annuale dei dati disaggregati disponibili sul genere
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5



Area tematica*	2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 2</b> <b>Promuovere un approccio consapevole sui temi di genere nei processi decisionali e nella leadership</b>
Azione*	<b><i>Organizzazione periodica di workshop e seminari su processi decisionali inclusivi e sull'empowerment delle donne</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere Presidente CUG Delegate/i dipartimentali
Responsabili operativi*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Output	Organizzazione di seminari
Outcome*	Incremento del genere meno rappresentato negli incarichi istituzionali di Ateneo, a livello centrale e dipartimentale e interdipartimentale.
Timeline*	2023/2024-2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di eventi realizzati/anno
Procedure di valutazione	
Priorità	2/5



### Area 3

## Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area tematica*	3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Rispetto della parità di genere nei concorsi universitari</b>
Azione*	<b>Monitoraggio del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, nelle selezioni e nei bandi</b>
Sotto-azione	-
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Personale tecnico-amministrativo
Output	Pubblicazione dati sulla composizione delle commissioni Equilibrio di genere nel 100% delle commissioni di valutazione
Outcome*	Riequilibrio delle proporzioni di genere nel personale
Timeline*	2022/2023 - 2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Percentuale di commissioni di valutazione che rispettano l'equilibrio di genere/totale commissioni di valutazione
Procedure di valutazione	
Priorità	3/5

Area tematica*	3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo*	<b>Obiettivo 2</b> <b>Training per il personale in posizione di leadership</b>
Azione*	<b>Progettazione e organizzazione di attività formative volte a incentivare l'empowerment e le pari opportunità nei processi decisionali</b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	Dottorandi/e e componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Presidente CUG Delegato/i dipartimentali
Output	Realizzazione di attività formative
Outcome*	Realizzazione di policy più inclusive Incremento equilibrio di genere nella leadership



Timeline*	2023/2024 – 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Percentuale di partecipanti alle attività formative/totale personale da formare N. ore di formazione erogate (trend nel biennio)
Procedure di valutazione	
Priorità	2/5

Area tematica*	3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo*	<b>Obiettivo 3</b> <b>Incentivazione dell'uguaglianza di genere nelle attività di ricerca</b>
Azione*	<b>Creazione di un sistema di monitoraggio della partecipazione di donne e uomini ai progetti di ricerca</b>
Sotto-azione	a) Definizione di un sistema di raccolta dati disaggregati per genere rispetto alla partecipazione a progetti di ricerca b) Monitoraggio della partecipazione per genere a progetti di ricerca
Target diretto*	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Output	a) Definizione del sistema di raccolta dati b) Analisi della partecipazione a progetti di ricerca, con monitoraggio delle differenze di genere nell'accesso a ruoli all'interno dei progetti ed ai finanziamenti per la ricerca, monitoraggio della composizione dei gruppi che accedono ai finanziamenti
Outcome*	Incremento dell'equità nella partecipazione ai finanziamenti
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2023/2024 – 2024/2025
Indicatori di valutazione*	a) Definizione del sistema b) Differenziale della proporzione di ricercatori e ricercatrici che partecipano a progetti e accedono ai finanziamenti b) Trend sulla composizione di genere dei gruppi che accedono ai finanziamenti
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5

20

Area tematica*	3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo*	<b>Obiettivo 4</b> <b>Uguaglianza di genere nelle progressioni di carriera</b>





Azione*	<b>Programma di mentoring per dottorande/i, personale ricercatore non strutturato, personale ricercatore a tempo determinato</b>
Sotto-azione	a) Formazione del personale docente di prima fascia e seconda fascia con ruolo di mentori b) Programma di mentoring dedicato a donne e uomini
Target diretto*	Dottorandi/e, personale ricercatore non strutturato e personale ricercatore strutturato a tempo determinato; docenti di prima e seconda fascia
Target indiretto	Personale docente e ricercatore
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Progettazione partecipata di Ateneo
Responsabili operativi*	Dirigenza Area Risorse Umane
Output	a) Formazione docenti con ruolo di mentor b) Erogazione attività
Outcome*	Maggiore consapevolezza dei bias responsabili della segregazione verticale Riduzione segregazione verticale in tutte le aree
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2023/2024 – 2024/2025
Indicatori di valutazione*	a) Percentuale di adesione dei docenti di prima e seconda fascia all'attività a) Ore di formazione erogate/partecipante b) Percentuale di mentee formati/totale
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo*	<b>Obiettivo 4</b> <b>Uguaglianza di genere nelle progressioni di carriera</b>
Azione*	<b>Regolamento per l'attribuzione di scatti stipendiali e trattamento accessorio: adeguamento dei criteri di valutazione per ricomprendere i congedi parentali</b>
Sotto-azione	a) Identificazione criteri di valutazione dei periodi di congedo genitoriale e/o di cura (obbligatori o facoltativi) per gli scatti stipendiali e il trattamento accessorio b) Proposta di modifica di regolamento per l'attribuzione degli scatti stipendiali e del trattamento accessorio c) Attuazione nuove modalità di valutazione dell'attività tenendo conto dei periodi di congedo genitoriale e/o di cura (obbligatori o facoltativi)
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Target indiretto	
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere





Responsabili operativi*	Dirigenza Area Risorse Umane
Output	a) Definizione criteri di valutazione b) Proposta modifica regolamento c) Applicazione scatti stipendiali e trattamento accessorio secondo nuovi criteri
Outcome*	Incremento dell'uguaglianza di genere negli scatti stipendiali
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2022/2023 c) 2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Analisi variazione scatti stipendiali e trattamento accessorio secondo nuovi criteri/numero totale di aventi diritto a scatti stipendiali e che hanno usufruito di congedi genitoriali
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5

Area tematica*	3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo*	<b>Obiettivo 4</b> <b>Uguaglianza di genere nelle progressioni di carriera</b>
Azione*	<b>Regolamento per l'assegnazione del premio produttività per la ricerca: adeguamento dei criteri di valutazione per ricomprendere i congedi parentali</b>
Sotto-azione	a) Identificazione criteri di valutazione dei periodi di congedo genitoriale e/o di cura (obbligatori o facoltativi) per l'assegnazione del premio produttività b) Applicazione criteri di valutazione dell'attività di ricerca tenendo conto dei periodi di congedo genitoriale e/o di cura (obbligatori o facoltativi)
Target diretto*	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Ricerca Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Assicurazione della Qualità (AQ) della ricerca
Output	a) Definizione criteri di valutazione b) Applicazione premio produttività secondo nuovi criteri
Outcome*	Incremento dell'uguaglianza di genere nell'attribuzione dei premi produttività
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	a) Realizzazione criteri di valutazione b) Ricevuti premi produzione secondo nuovi criteri/numero totale di aventi diritto premi produzione e che hanno usufruito di congedo genitoriale e/o di cura (obbligatori o facoltativi)
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5



## Area 4

### Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area tematica*	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Mappatura completa dell'esistente nel contesto della ricerca in tema di genere</b>
Azione*	<b><i>Rilevazione di progetti di ricerca presentati e finanziati, convegni e seminari con focus specifico o integrazione della prospettiva di genere</i></b>
Sotto-azione	a) Rilevazione b) Monitoraggio
Target diretto*	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Componente studentesca
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Ricerca Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Personale tecnico-amministrativo
Output	Quadro conoscitivo dei progetti di ricerca, convegni e seminari con focus specifico o integrazione della prospettiva di genere
Outcome*	Consapevolezza della trasversalità del tema di genere nella ricerca
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	a) Numero di progetti di ricerca presentati e finanziati, convegni e seminari analizzati/totale progetti di ricerca presentati e finanziati, convegni e seminari b) Aggiornamento database su base annuale
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5

23

Area tematica*	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Obiettivo*	<b>Obiettivo 2</b> <b>Promozione e sviluppo dell'integrazione della dimensione di genere all'interno dei Dipartimenti</b>
Azione*	<b><i>Organizzazione di seminari su temi gender sensitive nelle diverse aree disciplinari</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Dottorandi/e
Target indiretto	Componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Ricerca Delegata Politiche di genere



Responsabili operativi*	Delegate/i dipartimentali all'uguaglianza e alle questioni di genere
Output	Realizzazione seminari
Outcome*	Promozione innovazione disciplinare sul tema del genere in tutte le aree, nelle aree a debole integrazione / consolidamento e valorizzazione nelle aree a forte integrazione
Timeline*	2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero seminari/aree disciplinari Numero di aree disciplinari coperte dai seminari/totale aree disciplinari
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Obiettivo*	<b>Obiettivo 3</b> <b>Mappatura dello stato dell'arte della tematica di genere negli insegnamenti erogati dall'Ateneo</b>
Azione*	<b><i>Rilevazione e monitoraggio della presenza di insegnamenti dedicati al tema del genere e di insegnamenti che esplicitano l'integrazione della prospettiva di genere</i></b>
Sotto-azione	a) Attività di ricognizione basata sui contenuti del Syllabus o su survey specifica b) Monitoraggio
Target diretto*	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Didattica Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Personale tecnico-amministrativo
Output	a) Rilevazione contenuti b) Creazione database contenuti insegnamenti c) Pubblicazione dei risultati
Outcome*	Maggiore sensibilizzazione sul tema di genere nella didattica
Timeline*	a) 2022/2023 b) 2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di insegnamenti analizzati/totale insegnamenti Numero di insegnamenti sul genere o con prospettiva di genere/totale degli insegnamenti analizzati
Procedure di valutazione	
Priorità	5/5

Area tematica*	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Obiettivo*	<b>Obiettivo 4</b> <b>Promozione e sviluppo della tematica di genere negli insegnamenti erogati dall'Ateneo</b>



Azione*	<b>Promozione di un pacchetto interdipartimentale GEN-UNIBGPLUS</b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore
Target indiretto	Componente studentesca Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Didattica Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Area Didattica e Servizi agli studenti
Output	Potenziamento temi di genere nell'offerta formativa (anche interdipartimentale)
Outcome*	Crescita complessiva dell'integrazione di genere nei percorsi di formazione e della consapevolezza della componente studentesca sul tema
Timeline*	2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di dipartimenti coinvolti/totale dipartimenti
Procedure di valutazione	
Priorità	2/5

Area tematica*	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Obiettivo*	<b>Obiettivo 5 Incentivo agli studi sui temi di genere</b>
Azione*	<b>Attivazione di premi per tesi di laurea sui temi di genere</b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Componente studentesca
Target indiretto	Personale docente e ricercatore
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Didattica Delegata Politiche di genere
Responsabili operativi*	Area Didattica e Servizi agli studenti
Output	Incremento tesi di laurea sui temi di genere
Outcome*	Crescita complessiva dell'integrazione di genere nei percorsi di formazione
Timeline*	2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di premi attribuiti/numero di tesi concorrenti
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

## Area 5

### Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Area tematica*	5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Prevenzione delle molestie e della violenza di genere</b>
Azione*	<b><i>Incontri specifici sul tema del linguaggio quale veicolo per contrastare la violenza di genere</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Comunicazione Delegata Politiche di genere Presidente CUG Consigliera di Fiducia Delegate/i dei dipartimenti
Responsabili operativi*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo
Output	Realizzazione incontri
Outcome*	Sensibilizzazione all'uso del linguaggio in tema di violenza di genere  Diffusione di un linguaggio scevro da violenza e corrette informazioni sul suo utilizzo.
Timeline*	2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di partecipanti agli incontri (trend nel biennio) Esito di questionario di customer satisfaction su consapevolezza
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Prevenzione delle molestie e della violenza di genere</b>
Azione*	<b><i>Formazione della Consigliera di Fiducia su Codice Etico, Codice di Condotta e strumenti normativi</i></b>
Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca



Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere Presidente CUG Direzione Generale
Responsabili operativi*	Consigliera di Fiducia Delegati/e dei dipartimenti Area Risorse Umane
Output	Acquisizione conoscenza Codice Etico, Codice di Condotta e strumenti normativi Incremento conoscenza della figura della Consigliera di Fiducia, del suo ruolo, delle modalità di accesso al servizio
Outcome*	Incremento della consapevolezza della diffusione del fenomeno delle molestie e delle molestie sessuali nel contesto universitario  Maggiore consapevolezza e superamento dei c.d. gender bias e conseguente riduzione degli stereotipi
Timeline*	2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero di ore di formazione erogate/anno Numero di persone raggiunte dalla formazione (trend nel biennio) Numero di segnalazioni giunte alla Consigliera di Fiducia (trend nel biennio)
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Prevenzione delle molestie e della violenza di genere</b>
Azione*	<b><i>Diffusione conoscenza sulla presenza delle strutture antiviolenza del territorio e i relativi servizi</i></b>
Sotto-azione	a) Formalizzazione network con organismi antiviolenza (reti interistituzionali e CAV; maschi maltrattanti), CUG, Consigliera di Fiducia b) Organizzazioni incontri con referenti CAV e di maschi maltrattanti in ambito universitario c) Diffusione di materiale informativo (reti interistituzionali e CAV; maschi maltrattanti) in Ateneo
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	Collettività



Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità e Comunicazione Delegata Politiche di genere Direzione Generale
Responsabili operativi*	Presidente CUG Consigliera di Fiducia  Personale tecnico-amministrativo
Output	a) Adesione di Unibg a reti e sottoscrizione accordi, protocolli e convenzioni a) Rafforzamento network in tema di violenza e presenza Università come attore nella prevenzione della violenza b) Realizzazione incontri c) Aumento conoscenza servizi sul territorio, orari e modalità di accesso.
Outcome*	Aumento del coordinamento e dell'azione degli attori pubblici e privati in tema di violenza di genere Rafforzamento partenariato pubblico-privato nella prevenzione della violenza  Riconoscimento istituzionale del lavoro sul territorio da parte di soggetti del terzo settore Aumento della consapevolezza circa la complessità della violenza di genere e della necessità di una sua osservazione anche dalla prospettiva maschile
Timeline*	a) 2022/2023 – 2023/2024 b) 2023/2024 – 2024/2025 c) 2023/2024 – 2024/2025
Indicatori di valutazione*	a1) Numero di atti formalizzati a2) Numero enti e soggetti coinvolti nei network/numero di enti e soggetti coinvolgibili  b) Numero di incontri realizzati/anno  c) Numero di prodotti di diversa tipologia diffusi (dépliant; pieghevoli, manifesti, brochure) (trend nel biennio)
Procedure di valutazione	
Priorità	4/5

Area tematica*	5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo*	<b>Obiettivo 1</b> <b>Prevenzione delle molestie e della violenza di genere</b>
Azione*	<b>Organizzazione di eventi e iniziative, di Ateneo e relativamente ai Dipartimenti, sul tema del contrasto alle molestie e alla violenza di genere</b>



Sotto-azione	
Target diretto*	Personale docente e ricercatore Personale tecnico-amministrativo Dottorandi/e e componente studentesca
Target indiretto	Collettività
Responsabili istituzionali*	Governance: Prorettorato Welfare e Sostenibilità Delegata Politiche di genere Presidente CUG Consigliera di Fiducia Direzione Generale
Responsabili operativi*	Delegati/e di dipartimento  Personale tecnico-amministrativo Ufficio Comunicazione
Output	Realizzazione incontri
Outcome*	Incremento delle politiche per l'uguaglianza di genere in Unibg Aumento della consapevolezza della violenza come fenomeno complesso e degli strumenti di prevenzione e contrasto alla stessa, anche dalla prospettiva maschile
Timeline*	2023/2024 - 2024/2025
Indicatori di valutazione*	Numero eventi realizzati (trend nel biennio) Numero partecipanti coinvolti (trend nel biennio) Esito questionari valutazione
Procedure di valutazione	
Priorità	3/5