



Università degli Studi di Scienze Gastronomiche

GENDER EQUALITY PLAN DI ATENEIO

2023-2025

SOMMARIO

PREMESSA	5
WHY A GENDER EQUALITY PLAN AT THE UNIVERSITY OF GASTRONOMIC SCIENCES OF POLLENZO?	6
Area 1 - L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA	10
Obiettivo 1.1: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	10
Azione 1.1.1: Implementazione di una <i>survey</i> annuale di <i>assessment</i> della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.....	10
Azione 1.1.2: Formazione a un appropriato uso del linguaggio e del contrasto agli stereotipi (corso di formazione annuale obbligatorio)	11
Azione 1.1.3: Adesione a reti nazionali e internazionali per la promozione di tavoli di confronto con altri Atenei, anche internazionali, sulle tematiche di genere.....	12
Azione 1.1.4: Istituzione di linee guida di Ateneo per il corretto linguaggio nella comunicazione ufficiale dell'Università.....	13
Obiettivo 1.2: Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	14
Azione 1.2.1: Studio di fattibilità per una progressiva estensione dello smart working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite 14	
Azione 1.2.2: Stipula di convenzioni con centri estivi	15
Azione 1.2.3: Studio di fattibilità per l'adozione di un calendario e un orario lavorativo <i>family friendly</i>	16
Azione 1.2.4: Studio di fattibilità per l'implementazione di misure integrative relative a congedi parentali	17
Obiettivo 1.3: Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e privo di pregiudizi e di stereotipi di genere	18
Azione 1.3.1: Adozione della procedura per le carriere <i>alias</i>	18
Azione 1.3.2: Creazione di ambiente fisico per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	19
Azione 1.3.3: Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	20
Area 2 – EQUILIBRIO NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	22
Obiettivo 2.1: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali	22
Azione 2.1.1: Istituzione di linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso	22
Azione 2.1.2: Istituzione di linee guida per un'equa composizione di genere nelle posizioni di vertice nella <i>governance</i> di Ateneo	23
Azione 2.1.3: Promozione delle candidature femminili negli organi elettivi di Ateneo.....	24
Obiettivo 2.2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità.....	25

Azione 2.2.1: istituzione di linee guida per la composizione dei panel durante gli eventi scientifici e divulgativi organizzati dall'Ateneo.....	25
Azione 2.2.2: Promozione degli eventi e delle iniziative sul tema della parità di genere in Ateneo.....	26
Area 3 – UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	27
Obiettivo 3.1: Accrescere la consapevolezza degli squilibri di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	27
Azione 3.1.1: Istituire un sistema di monitoraggio sugli squilibri di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	27
Azione 3.1.2: Integrazione nel Bilancio di Sostenibilità dei dati raccolti circa lo squilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	28
Azione 3.1.3: Attivare percorsi di formazione ed eventi di informazione sulle diseguaglianze di genere nei percorsi di carriera	29
Obiettivo 3.2: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento	30
Azione 3.2.1: Analisi di fattibilità circa l'istituzione di criteri che premiano la riduzione delle asimmetrie di genere in fase di reclutamento	30
Area 4 – INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE	31
Obiettivo 4.1: Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici e/o di divulgazione.....	31
Azione 4.1.1: Adozione di linee guida di Ateneo per la creazione di panel equilibrati.....	31
Obiettivo 4.2: Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca	32
Azione 4.2.1: Mappatura dei dati disaggregati per genere relativi a progetti finanziati e pubblicazioni	32
Azione 4.2.2: Integrazione delle variabili genere e sesso nello sviluppo di proposte progettuali di ricerca e di pubblicazioni scientifiche.....	33
Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica.....	34
Azione 4.3.1: Inserire il genere come tema trasversale nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici	34
Obiettivo 4.4: Pianificazione di attività curricolari ed extracurricolari sui temi del genere.....	35
Azione 4.4.1: Istituzione di insegnamento a scelta nell'ambito del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche a carattere transdisciplinare specificamente dedicato al tema (4 CFU)	35
Azione 4.4.2: Istituzione di ciclo di seminari/conferenze aperti alla comunità UNISG, con CFU attribuiti agli Studenti LT, sui temi del genere.....	36
Area 5 – MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI	37
Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e prevenzione sul tema delle molestie e della violenza sessuale.....	37
Azione 5.1.1: Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere	37

Azione 5.1.2: Integrazione Codice d'Onore con regolamento specifico su molestie e violenza sessuale.....	38
Obiettivo 5.2: Corretta gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo	39
Azione 5.2.1: Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie sessuali	39
Azione 5.2.2: Nomina di un/a consigliere/a di fiducia per gestione casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo	40

PREMESSA

a cura di Daniela Pirani, Consigliera di Amministrazione

L'Università degli Studi di Scienze Gastronomiche è stata la prima facoltà italiana ad occuparsi di cultura alimentare ponendosi l'obiettivo di un cibo giusto ed equamente accessibile. UNISG ha da sempre interpretato la gastronomia come portatrice di equità sociale, dignità del lavoro e vicinanza ai produttori che si occupano direttamente di mantenere le nostre campagne ed i nostri mari. Uno dei tratti distintivi dell'esperienza presso UNISG è lo stimolo a sviluppare uno spirito critico nei confronti del sistema agroindustriale, andando anche alla ricerca di alternative allo sfruttamento sociale e ambientale.

Il tema dell'equità di genere oggi entra a far parte del nostro percorso verso la giustizia sociale. Siamo al centro di una presa di coscienza collettiva su come il genere sia legato al privilegio e alla disegualianza. Questo è un tema centrale nelle scienze gastronomiche, perché parlare di cibo significa parlare anche di genere. Il genere condiziona il nostro mondo alimentare, il cibo che consumiamo, come viene prodotto e distribuito. Il settore agroalimentare è basato su un sistema di accentramento di capitale che esclude o marginalizza chi ha meno risorse, tra cui molte donne, come evidenziato dal divario salariale endemico. Al di fuori dell'agroindustria, spesso il lavoro delle donne nella produzione e conservazione di cibo non è contato come produttivo, come contributo all'economia. Questo diventa particolarmente evidente nella sfera domestica, dove molto spesso sono ancora le donne ad addossarsi la gran parte del lavoro quotidiano legato al cibo: fare la spesa, controllare le provviste, preparare il cibo, disporre degli avanzi, tenere a mente le preferenze di ognuno. I disequilibri di genere sono, come queste attività, incardinati in sistemi più complessi di cura, di ruoli e di divisione dei compiti, che rendono invisibili le risorse e il tempo dedicati.

Siamo consapevoli che il mondo delle scienze gastronomiche, dello studio e della ricerca di questi temi è toccato dalle medesime logiche di disegualianza. UNISG vuole approfondire i rapporti e le condizioni di genere all'interno della propria organizzazione per prendere coscienza delle dinamiche delle persone che lavorano con noi e per noi, inclusi gli studenti. Con questo documento ci poniamo l'obiettivo di prendere coscienza di come il genere condiziona l'esperienza di studio e di lavoro presso UNISG, con lo scopo di individuare azioni concrete che possano portarci ad abbattere le differenze di genere. Approcciarsi alle discriminazioni di genere ci porta anche a parlare di razzismo, xenofobia e omofobia. La conversazione sul genere di questo documento non è esaustiva, ma un punto d'inizio per un ragionamento più ampio. Pensare alle scienze gastronomiche del domani significa progettare un futuro che riconosca equamente il lavoro di tutti, senza discriminazioni.

PERCHE' UN GENDER EQUALITY PLAN ALL'UNIVERSITA' DI SCIENZE GASTRONOMICHE DI POLLENZO?

a cura di Maria Giovanna Onorati, Delegata del Rettore per le pari opportunità e l'inclusione

L'uguaglianza di genere: un valore centrale nella *mission* dell'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo.

L'Università degli Studi di Scienze Gastronomiche di Pollenzo è da sempre fortemente impegnata nella promozione dei valori del pluralismo, dell'equità, dell'inclusione e della sostenibilità, principi cardine della sua concezione della gastronomia come campo di studi scientifico e culturale. Come dichiarato nel Piano strategico di Pollenzo per il 2019-2023, la tutela della diversità – intesa nella sua accezione più radicale di diversità bioculturale – è il pilastro dell'ideale di sostenibilità ambientale e sociale al centro della missione strategica dell'Università.

Come indicato nel suo Manifesto, l'idea di gastronomia verso cui l'Università di Pollenzo è impegnata, rappresenta una nuova forma di umanesimo, non più antropocentrico ma profondamente radicato nel rispetto del mondo vivente e nello sviluppo della diversità a tutti i livelli - non solo umano, ma anche animale, vegetale e cosmologico (Manifesto di Pollenzo 2019).

La conoscenza scientifica gastronomica ruota attorno ad un nuovo paradigma di diversità bioculturale, un intreccio inestricabile che spiega la diversità della vita sia attraverso il mondo biotico, sia attraverso l'ambiente umano sociale e culturale, che è anch'esso parte del biota. Diversità bioculturale, equità e sostenibilità sono i tre concetti chiave di questo approccio olistico che è alla base del modello di conoscenza dell'Università di Pollenzo. All'interno di questo paradigma culturale non c'è più posto per alcuna forma di esclusione, discriminazione, pregiudizio o concezione gerarchica delle forme di vita nel mondo.

La lotta alle disuguaglianze è un compito importante per la tenuta del sistema democratico e lo troviamo in cima all'imperativo costituzionale. Infatti, l'articolo 3 della Costituzione italiana (vedi Senato) affida alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e la partecipazione alla vita politica, economica e sociale del Paese, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. L'articolo 34 riprende questo principio e lo definisce esplicitamente come diritto allo studio. Affida, infatti, alla Repubblica il compito di garantire alle persone capaci e meritevoli, anche se prive di mezzi, il diritto di raggiungere i più alti livelli di istruzione e di esercitare effettivamente questo diritto.

L'uguaglianza di genere è fondamentale non solo per lo Stato italiano, ma anche per l'Unione Europea e per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Infatti, l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 sostiene l'uguaglianza di genere come prerequisito per promuovere lo sviluppo economico e la prosperità generale e per creare un mondo più inclusivo e giusto. Come evidenziato dalla Gender Equality Policy 2020-2030 promossa dalla FAO, l'uguaglianza di genere è un requisito minimo nel mondo dell'alimentazione. Infatti, le persistenti disuguaglianze tra donne e uomini sono un grosso ostacolo all'agricoltura e allo sviluppo rurale e affrontarle è essenziale per costruire sistemi alimentari sostenibili e inclusivi e, più in generale, società resilienti e pacifiche.

L'Unione europea ha individuato da tempo la necessità di definire obiettivi politici e attuare misure per promuovere l'uguaglianza di genere. Più recentemente, la comunicazione della Commissione "A Union of Equality: gender equality strategy 2020 - 2025" (UE, 2020) ha riaffermato questo principio e ha evidenziato che, nonostante i progressi compiuti, resta ancora molto da fare per raggiungere la piena parità di genere. Esistono ancora molti ostacoli alla piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale e politica, anche nel mondo della ricerca e dell'insegnamento, a causa di molteplici discriminazioni, pregiudizi e sessismo. Come mostra l'Indice di uguaglianza di genere pubblicato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), nel 2021 l'UE ha ottenuto un punteggio di 68 su 100, solo 6 punti in più rispetto al 2005, il che dimostra che il cambiamento sta avendo luogo, ma è lento.

Per questo motivo, è stata sviluppata una nuova "Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025" per rafforzare l'uguaglianza di genere e migliorare l'integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli della politica dell'UE. In particolare, l'Unione europea ha identificato nella ricerca e nell'innovazione una prima area di intervento e ha sostenuto azioni a diversi livelli, volte ad aumentare il numero di donne nelle posizioni di vertice, a sostenere le carriere scientifiche creando un ambiente favorevole alle responsabilità della vita familiare e integrando la dimensione di genere nella ricerca e nel lavoro.

In questo quadro, uno dei compiti principali del sistema educativo della Repubblica Italiana, in quanto Stato democratico e membro dell'UE, è quello di contribuire all'eliminazione di questi ostacoli al pieno sviluppo della persona e di diffondere una cultura che si opponga a qualsiasi forma di discriminazione, soprattutto quella tra i sessi.

La CRUI qualifica il GEP come "un documento che definisce la strategia dell'Università per l'uguaglianza di genere e, coerentemente con le linee guida sul *gender mainstreaming*, deve essere inteso come un documento che incorpora una prospettiva di genere nel piano strategico dell'Università". In effetti, il GEP è uno strumento programmatico e di pianificazione di base che, soprattutto se combinato con il Bilancio di Genere e il Piano di Azioni Positive, identifica una serie di azioni da attuare per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle

organizzazioni e, più in generale, un cambiamento culturale e istituzionale che rispetti le differenze, soprattutto nel campo della ricerca e dell'innovazione.

I fatti: l'impatto dell'Università di Pollenzo sulla parità di genere nel campo della gastronomia

Già nel 2018 l'Università di Pollenzo ha ritenuto necessario nominare una Delegata alle Politiche di Genere, che da quel momento, vista la natura sempre più intersezionale delle discriminazioni, ha incluso ambiti sempre più ampi nelle sue mansioni ed è diventata Delegata all'Inclusione Sociale, Antidiscriminazione e Solidarietà.

La nomina di una figura istituzionale di questo tipo dimostra che l'Università è consapevole dell'importanza dell'equità e dell'uguaglianza anche in ambito accademico, e mobilita l'intera comunità universitaria nell'impegno a promuovere attività volte a garantire la lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza.

Le statistiche mostrano che negli ultimi cinque anni (2017-2022) il numero di studentesse iscritte all'Università è aumentato costantemente, soprattutto tra gli studenti stranieri, superando quello degli studenti maschi nei livelli più alti di istruzione (lauree, master e dottorati).

Secondo il rapporto 2022 sulla condizione professionale dei laureati dell'Università di Pollenzo nel 2020 (Rapporto Career Center 2022), la percentuale di laureati per genere che risultavano occupati al momento della rilevazione era del 100% per le donne e del 93,3% per gli uomini. Infine, ma non meno importante, dei 330 beneficiari di borse di studio presenti dalla nascita dell'Università di Pollenzo, il 54% sono donne. Allo stesso modo, il 56% degli studenti Unisg laureati e post-laureati in attività è costituito da donne.

L'Università di Pollenzo dimostra, dunque, il suo impatto concreto sull'SDG5 dell'ONU contribuendo a rendere l'uguaglianza di genere una realtà e non solo un'affermazione di principio in un campo professionale, la gastronomia, e in un campo produttivo, l'imprenditoria, ancora troppo a dominio maschile. Secondo il "Global Gender Gap Report 2020" del World Economic Forum, tra il 2006 e il 2020 l'Italia ha visto peggiorare significativamente la sua posizione nella categoria "Economic Participation and Opportunities", scivolando dall'87° all'attuale 117° posto della classifica internazionale. Con particolare riferimento all'industria alimentare, il divario di genere è una costante in tutto il mondo. Secondo i dati (2019) della United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), nell'industria alimentare non è raro trovare le donne in posizioni di basso e medio livello, ma sono sottorappresentate nelle posizioni decisionali: solo circa il 20% raggiunge posizioni di vertice. La sottorappresentazione delle donne si osserva anche nelle posizioni dirigenziali. Allo stesso modo, secondo il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti, nel settore della ristorazione, mentre più della metà dei diplomati delle scuole a indirizzo culinario sono donne, queste ultime

costituiscono meno del 20% degli chef in attività. I numeri sono ancora più sconcertanti quando si tratta di posizioni di leadership.

La necessità di stabilire un piano per l'uguaglianza di genere con un chiaro piano di azioni positive per i prossimi anni, e la relativa ambizione di entrare a far parte delle reti nazionali e internazionali contro le discriminazioni di genere, soprattutto nel campo della ricerca e delle organizzazioni accademiche (ad esempio la "Rete dei Rappresentanti delle Politiche di Genere", recentemente istituita, e la "Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane"), saranno una priorità per l'Università di Pollenzo. Questa sarà una condizione fondamentale per accelerare e seguire in modo concreto e sistematico l'effettiva attuazione del principio di parità di genere a livello organizzativo, culturale e scientifico.

Riferimenti bibliografici

Costituzione della Repubblica Italiana. Accessibile al link:

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>

EU (2020), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 152.

FAO (2020). FAO Policy on Gender Equality 2020–2030. Rome. Accessibile al link: <https://www.fao.org/publications/card/en/c/CB1583EN/>

UNISG Strategic Plan 2019-2023 available at:

<https://www.unisg.it/en/administration/history-mission/>

UNISG – University Faculty Members Pollenzo Manifesto (ed. by N. Perullo) 2019. Accessibile al link: <https://www.unisg.it/en/administration/history-mission/>

World Economic Forum (2020), “*Global Gender Gap Report 2020*”, Accessibile al link: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

Area 1 - L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo 1.1: Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione 1.1.1: Implementazione di una *survey* annuale di *assessment* della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Target Diretto	<i>Personale docente, ricercatori, assegnisti, dottorandi, personale tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la parità di genere e l'inclusione</i>
Risorse Umane	<i>1 membro del personale tecnico-amministrativo</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Report annuale con i dati disaggregati sulla prospettiva di genere in Ateneo</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023 Entro fine 2024 Entro fine 2025</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di rispondenti al survey</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.1.2: Formazione a un appropriato uso del linguaggio e del contrasto agli stereotipi (corso di formazione annuale obbligatorio)

Target Diretto	<i>Personale docente, ricercatori, assegnisti, dottorandi, personale tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio del Personale Formatori da reclutare</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 5000 euro / anno</i>
Outcome	<i>Realizzazione di un corso di formazione per un utilizzo appropriato del linguaggio in contrasto agli stereotipi di genere</i>
Timeline	<i>Erogazione entro fine 2024 Erogazione entro fine 2025</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di partecipanti al corso Livello di soddisfazione dei partecipanti al corso</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Azione 1.1.3: Adesione a reti nazionali e internazionali per la promozione di tavoli di confronto con altri Atenei, anche internazionali, sulle tematiche di genere.

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per le pari opportunità e l'inclusione</i>
Risorse Umane	<i>1 persona</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 600 euro</i>
Outcome	<i>Condivisione di buone pratiche sulle tematiche di genere</i>
Timeline	<i>Valutazione della fattibilità dei tavoli di coordinamento entro fine 2023 Istituzione dei tavoli di coordinamento entro fine 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di tavoli di coordinamento istituiti</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Azione 1.1.4: Istituzione di linee guida di Ateneo per il corretto linguaggio nella comunicazione ufficiale dell'Università

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, studenti</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore, Comitato Esecutivo, Direttore Generale</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale, ufficio Comunicazione, ufficio Affari Generali</i>
Risorse Umane	<i>Un rappresentante di ogni ufficio coinvolto</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Linee guida per un uso del linguaggio appropriato dal punto di vista del genere nella comunicazione ufficiale di Ateneo</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di interventi per il corretto uso del linguaggio nella comunicazione ufficiale</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Obiettivo 1.2: Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione 1.2.1: Studio di fattibilità per una progressiva estensione dello smart working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite

Target Diretto	<i>Personale tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Direttore Generale, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale</i>
Risorse Umane	<i>2 rappresentanti dell'ufficio del Personale</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Valutazione della fattibilità di un incremento progressivo delle ore lavorate in modalità smart per favorire l'equilibrio vita-lavoro</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di ore lavorate in modalità smart</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.2.2: Stipula di convenzioni con centri estivi

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Direttore Generale, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'ufficio Personale</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 3000 euro</i>
Outcome	<i>Stipula di una o più convenzioni con centri estivi per i figli del personale</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di convenzioni attivate</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.2.3: Studio di fattibilità per l'adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore alla didattica, Segreteria didattica</i>
Risorse Umane	<i>2 rappresentanti della Segreteria didattica</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Elaborazione di una proposta per la riduzione delle lezioni e degli appuntamenti istituzionali nei periodi in cui non è garantita l'assistenza ai minori (vacanze scolastiche)</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Riduzione percentuale (rispetto all'anno precedente) delle lezioni delle lezioni e degli appuntamenti istituzionali nei periodi in cui non è garantita l'assistenza ai minori (vacanze scolastiche)</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.2.4: Studio di fattibilità per l'implementazione di misure integrative relative a congedi parentali

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Personale</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Elaborazione di una proposta per l'estensione dei congedi parentali in ottica di conciliazione vita - lavoro</i>
Timeline	<i>Presentazione della proposta entro fine 2023 Applicazione della proposta entro fine 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di congedi parentali</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Obiettivo 1.3: Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e privo di pregiudizi e di stereotipi di genere

Azione 1.3.1: Adozione della procedura per le carriere alias

Target Diretto	<i>Studenti, personale docente, ricercatori, assegnisti, dottorandi, personale tecnico-amministrativo, componenti esterni/ e degli organi collegiali e quanti/ e a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Delegato del Rettore alle politiche di equilibrio di genere</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore alle politiche di equilibrio di genere, Ufficio Servizi Generali, Ufficio Legale, Segreteria didattica</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante di ogni ufficio coinvolto</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/ persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Stesura di un regolamento e attivazione di procedure per il conferimento di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile e valida al solo interno dell'Università, al fine del rilascio di nuovi documenti di riconoscimento (libretto universitario -badge), di un nuovo account di posta elettronica e di targhette identificative.</i>
Timeline	<i>Entro la fine del 2023.</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di procedure redatte Numero di identità conferite</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.3.2: Creazione di ambiente fisico per il contrasto a stereotipi e pregiudizi

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, studenti, visitatori, stakeholder</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Delegato del Rettore alle politiche di equilibrio di genere e inclusione, Direttore Generale, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Umane	<i>2 rappresentanti dell'Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Introduzione di servizi igienici gender free. Stesura di un codice di abbigliamento non restrittivo.</i>
Timeline	<i>Entro il 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Livello di soddisfazione del target individuato</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.3.3: Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, studenti</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore, Delegato del Rettore alle politiche di equilibrio di genere, Direttore Generale, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del rettore alle politiche di equilibrio di genere, Segreteria didattica, Ufficio del Personale</i>
Risorse Umane	<i>1 esperto in formazione su questioni di inclusività di genere</i>
Risorse Finanziarie	<i>1000 euro</i>
Outcome	<i>Realizzazione di momenti di formazione/ seminari annuali (divisi per categorie) e istituzione di un gruppo stabile di confronto e ascolto su istanze di genere.</i>
Timeline	<i>Prima serie di incontri da realizzare entro la fine del 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Coinvolgimento e partecipazione (percentuali) delle varie componenti della comunità universitaria e feedback dei/ delle partecipanti.</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 1.3.4: Iniziative di comunicazione interna per il contrasto a stereotipi e pregiudizi

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, studenti</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Comunicazione, Biblioteca</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Comunicazione, 1 rappresentante della Biblioteca</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 500 euro</i>
Outcome	<i>Creazione di un environment formativo e comunicativo su questioni di inclusività e discriminazione di genere (introduzione di cartelloni e materiale informativo nei vari spazi dell'università). Integrazione del catalogo bibliotecario con testi (scientifici e divulgativi) aggiornati sulle tematiche di genere</i>
Timeline	<i>Creazione di un environment formativo entro il 2023 Integrazione del catalogo bibliotecario entro il 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di interventi effettuati. Numero di testi sulle tematiche di genere acquistati. Percentuale di persone coinvolte dalle attività/fruttrici di testi e materiale informativo</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Area 2 – EQUILIBRIO NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali

Azione 2.1.1: Istituzione di linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso

Target Diretto	<i>Personale docente, ricercatori, assegnisti, dottorandi</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore, Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Affari Generali, Consiglio di Facoltà</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante per ogni ufficio coinvolto</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Pubblicazione delle linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Percentuale di rappresentanti di genere nelle commissioni di concorso</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Azione 2.1.2: Istituzione di linee guida per un'equa composizione di genere nelle posizioni di vertice nella *governance* di Ateneo

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Comitato Esecutivo, Ufficio Affari Generali</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante di ogni ufficio coinvolto</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Introduzione nello Statuto e nei regolamenti interni di indicazioni e criteri di equità di genere per la composizione degli organi collegiali di governance dell'Ateneo</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di indicazioni e criteri di equità di genere per la composizione degli organi collegiali di governance dell'Ateneo aggiunti nello Statuto e nei regolamenti interni</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Azione 2.1.3: Promozione delle candidature femminili negli organi elettivi di Ateneo

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, studenti</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Consiglio di Amministrazione, Rettore, Direttore Generale</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per il Mentoraggio, Ufficio del Personale</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Personale</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Promozione e incentivo delle candidature femminili negli organi elettivi di Ateneo con iniziative culturali ad hoc</i>
Timeline	<i>Entro fine 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Incremento percentuale delle candidature femminili negli organi elettivi di Ateneo</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Obiettivo 2.2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità

Azione 2.2.1: istituzione di linee guida per la composizione dei panel durante gli eventi scientifici e divulgativi organizzati dall'Ateneo

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, ospiti e componenti del network dell'Università</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore, Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Servizi Generali, Comitato Esecutivo</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante per ogni ufficio/organo coinvolto</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Pubblicazione delle linee guida sulla composizione dei panel durante gli eventi scientifici e divulgativi organizzati in Ateneo</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Percentuale di rappresentanti di genere nei panel durante gli eventi scientifici e divulgativi organizzati in Ateneo</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 2.2.2: Promozione degli eventi e delle iniziative sul tema della parità di genere in Ateneo

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, ospiti e componenti del network dell'Università</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore, Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Comunicazione, Delegato del Rettore per la Terza Missione</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Comunicazione</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 10.000 euro</i>
Outcome	<i>Istituzione di un fondo dedicato alla comunicazione specifica degli eventi dedicati al tema della parità di genere in Ateneo</i>
Timeline	<i>Entro fine 2025</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Incremento percentuale di articoli e comunicazioni sui media dedicate agli eventi relativi alla parità di genere organizzati in Ateneo</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Area 3 – UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 3.1: Accrescere la consapevolezza degli squilibri di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Azione 3.1.1: Istituire un sistema di monitoraggio sugli squilibri di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, ricercatori, assegnisti, dottorandi</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Rettore, Comitato Esecutivo, Delegato del Rettore per la Formazione, Delegato del Rettore per la Ricerca</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale, Delegata del Rettore per l'inclusione e la parità di genere</i>
Risorse Umane	<i>2 persone</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Sviluppo di un sistema di monitoraggio del reclutamento di docenti e personale tecnico-amministrativo e delle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo in Ateneo Compilazione annuale di un report delle percentuali di equilibrio di genere nei reclutamenti e negli avanzamenti di carriera.</i>
Timeline	<i>Entro fine 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Percentuale di donne presenti nel corpo docente e di ricerca e nel corpo studentesco per ambito disciplinare/scientifico Percentuale di professori ordinari, associati, ricercatori, assegnisti e dottorandi di genere femminile per area disciplinare Percentuale del personale tecnico-amministrativo di genere femminile</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 3.1.2: Integrazione nel Bilancio di Sostenibilità dei dati raccolti circa lo squilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, ricercatori, assegnisti, dottorandi, stakeholder esterni</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Rettore e Consiglio di Facoltà</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Servizi Generali, Gruppo di lavoro sul Bilancio di Sostenibilità, Delegato del Rettore per l'equità di genere e l'inclusione</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante di ogni ufficio/gruppo coinvolto</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Integrazione nel Bilancio di Sostenibilità dei dati sullo squilibrio di genere</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Glass Ceiling Index (GCI), per identificare la presenza di limitazioni all'avanzamento di carriera delle donne all'interno della comunità accademica</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 3.1.3: Attivare percorsi di formazione ed eventi di informazione sulle diseguaglianze di genere nei percorsi di carriera

Target Diretto	<i>Personale docente, di ricerca e tecnico amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per l'equità di genere e l'inclusione, Ufficio Relazioni Esterne</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Relazioni Esterne</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 5.000 euro</i>
Outcome	<i>Eventi di formazione e informazione sulle diseguaglianze di genere nelle progressioni di carriera</i>
Timeline	<i>Entro fine 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di eventi realizzati Numero dei percorsi di formazione attivati Numero e percentuale delle persone coinvolte all'interno dei percorsi di formazione e degli eventi di informazione organizzati dall'Ateneo Soddisfazione utenza coinvolta nelle attività proposte (percorsi di formazione ed eventi di informazione)</i>
SDGs	<i>SDG 4 – Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Obiettivo 3.2: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

Azione 3.2.1: Analisi di fattibilità circa l'istituzione di criteri che premiano la riduzione delle asimmetrie di genere in fase di reclutamento

Target Diretto	<i>Personale docente, ricercatori, assegnisti, dottorandi e personale tecnico-amministrativo</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Rettore, Consiglio di Facoltà</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<p><i>Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>revisione critica delle procedure di selezione;</i> • <i>elaborazione di una proposta di criteri per premiare la riduzione degli squilibri di genere nel reclutamento.</i> <p><i>Definizione di linee guida o codici di reclutamento volti a garantire pari opportunità nei processi di assunzione.</i></p>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di documenti prodotti.</i>
SDGs	<p><i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</i></p> <p><i>SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i></p>

Area 4 – INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici e/o di divulgazione

Azione 4.1.1: Adozione di linee guida di Ateneo per la creazione di panel equilibrati

Target Diretto	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la Terza Missione</i>
Risorse Umane	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca, personale dell'ufficio Comunicazione, personale dell'ufficio Relazioni Esterne</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Linee guida</i>
Timeline	<i>Entro fine 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Percentuale media di donne e uomini coinvolti negli eventi scientifici e/o di divulgazione organizzati dall'Ateneo</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni SDG 16 - Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli</i>

Obiettivo 4.2: Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Azione 4.2.1: Mappatura dei dati disaggregati per genere relativi a progetti finanziati e pubblicazioni

Target Diretto	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la Ricerca</i>
Risorse Umane	<i>2 rappresentanti dell'Ufficio Ricerca</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Report annuale (allegato alla SUA-RD) sui dati disaggregati per genere relativi a progetti finanziati e pubblicazioni. Sezione del Bilancio di sostenibilità dedicata ai dati disaggregati per genere relativi a progetti finanziati e pubblicazioni.</i>
Timeline	<i>Report 2023 Report 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Percentuale di donne e uomini coinvolti in progetti di ricerca finanziata Percentuale di donne e uomini referenti scientifici di progetti di ricerca finanziata Percentuale di donne e uomini con ruolo di primo autore, ultimo autore o autore corrispondente sul totale delle pubblicazioni</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 4.2.2: Integrazione delle variabili genere e sesso nello sviluppo di proposte progettuali di ricerca e di pubblicazioni scientifiche

Target Diretto	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la Ricerca</i>
Risorse Umane	<i>Professori e ricercatori</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Report annuale sulle variabili genere e sesso nello sviluppo di proposte progettuali di ricerca e di pubblicazioni scientifiche</i>
Timeline	<i>Report 2023 Report 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di progetti proposte progettuali sviluppate in risposta a bandi in cui è considerata la dimensione di genere Numero di pubblicazioni scientifiche in cui è considerata la dimensione di genere</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azione 4.3.1: Inserire il genere come tema trasversale nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici

Target Diretto	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la Formazione, Delegato del Rettore alla Didattica dei Corsi di Master, Coordinatori dei Corsi di Studio</i>
Risorse Umane	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca, personale dell'ufficio Comunicazione, personale dell'ufficio Relazioni Esterne</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Seminario rivolto ai docenti; Giornata di review dei CdL</i>
Timeline	<i>A.a. 2022/23</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di indicazioni delle tematiche di genere fra i contenuti degli insegnamenti nelle schede di valutazione</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Obiettivo 4.4: Pianificazione di attività curricolari ed extracurricolari sui temi del genere

Azione 4.4.1: Istituzione di insegnamento a scelta nell'ambito del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche a carattere transdisciplinare specificamente dedicato al tema (4 CFU)

Target Diretto	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la Formazione, Coordinatore del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche, Docente titolare dell'insegnamento (da definire).</i>
Risorse Umane	<i>Professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Insegnamento a scelta nell'ambito del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche</i>
Timeline	<i>A.a. 2022/23 (approvazione offerta erogata) A.a. 2023/24</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Proposta di attivazione dell'insegnamento a scelta tramite approvazione di offerta erogata Scheda di Insegnamento Esiti del questionario di valutazione</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 4.4.2: Istituzione di ciclo di seminari/conferenze aperti alla comunità UNISG, con CFU attribuiti agli Studenti LT, sui temi del genere

Target Diretto	<i>Studenti, membri dello staff, professori, ricercatori, assegnisti di ricerca, dottorandi di ricerca</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore per la Formazione, Coordinatore del Corso di Laurea in Scienze e Culture Gastronomiche, Responsabile di incontri, conferenze e attività extra curricolari.</i>
Risorse Umane	<i>Relatori (da definire).</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Seminari, conferenze</i>
Timeline	<i>A.a. 2022/23</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di conferenze Affluenza di studenti</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Area 5 – MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e prevenzione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

Azione 5.1.1: Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere

Target Diretto	<i>Personale docente e tecnico-amministrativo, studenti, stakeholder</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Ufficio del Personale, Delegato del Rettore per l'equità di genere e l'inclusione</i>
Risorse Umane	<i>2 persone</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 1000 euro</i>
Outcome	<i>Realizzazione di un'attività di formazione all'anno sul contrasto alla violenza di genere</i>
Timeline	<i>Prima attività di formazione entro fine 2024</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di partecipanti alle attività di formazione</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 5.1.2: Integrazione Codice d'Onore con regolamento specifico su molestie e violenza sessuale

Target Diretto	<i>Tutti i componenti della comunità universitaria.</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Rettore, Direttore Generale</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore alle politiche di equilibrio di genere, Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Umane	<i>1 rappresentante dell'Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Maggiore capacità di intervenire nei casi di molestie sessuali Avvenuta integrazione del codice d'onore</i>
Timeline	<i>Entro il 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di interventi in casi di molestie sessuali</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Obiettivo 5.2: Corretta gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

Azione 5.2.1: Adozione di procedure per la gestione dei casi di molestie sessuali

Target Diretto	<i>Tutti i componenti della comunità universitaria.</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Comitato Esecutivo, Direttore Generale, Rettore</i>
Responsabili operativi	<i>Delegato del Rettore alle politiche di equilibrio di genere, Ufficio Servizi Generali</i>
Risorse Umane	<i>2 persone</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto</i>
Outcome	<i>Stesura, regolamentazione e pubblicazione delle corrette procedure che l'università si premette di adottare nei casi di molestia sessuale. Creazione di un ufficio/sportello ad hoc a cui rivolgersi e tale da garantire una gestione anonima dei casi di molestia sessuale</i>
Timeline	<i>Entro la fine del 2023</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Feedback su ricezione e conoscenza dell'esistenza delle procedure.</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>

Azione 5.2.2: Nomina di un/a consigliere/a di fiducia per gestione casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

Target Diretto	<i>Tutti i componenti della comunità universitaria.</i>
Responsabili Istituzionali	<i>Direttore Generale, Rettore, Comitato Esecutivo</i>
Responsabili operativi	<i>Comitato di selezione per la nomina di un consigliere di fiducia</i>
Risorse Umane	<i>Membri di comitato di selezione</i>
Risorse Finanziarie	<i>Impegno in mesi/persona del personale coinvolto 3000 euro/anno</i>
Outcome	<i>Presenza di un consigliere di fiducia a cui rivolgersi e con le competenze (legali e non) per una corretta gestione dei casi di molestia sessuale</i>
Timeline	<i>Entro metà 2024.</i>
Indicatori di Valutazione	<i>Numero di incontri con il consigliere di fiducia.</i>
SDGs	<i>SDG 5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze SDG 10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</i>