

# LIBERA UNIVERSITÀ DI BOLZANO

## GENDER EQUALITY PLAN

2022 - 2025

## SOMMARIO

Premessa.....	3
1. Introduzione.....	4
2. Elementi essenziali del processo ai sensi di Horizon Europe .....	5
a) Il percorso di approvazione.....	5
b) Risorse dedicate e attuazione organizzativa .....	5
c) Monitoraggio dei dati e del progresso del Piano .....	6
d) Formazione trasversale.....	6
3. Principali esiti del bilancio di genere .....	7
4. Obiettivi e strategie di intervento .....	10
a) Aree, obiettivi e misure di intervento .....	12
5. La descrizione delle misure del Piano .....	13
a) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa .....	13
b) Eguaglianza di genere negli organi e nei processi decisionali.....	19
c) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera .....	21
d) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici .....	25
e) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni .....	28
Allegato 1: Soggetti coinvolti.....	31
Allegato 2: Riferimenti e risorse online .....	32

## Premessa

Adottando un piano per la parità di genere, la Libera Università di Bolzano compie un passo importante per garantire pari opportunità di sviluppo ai/alle componenti della comunità universitaria, indipendentemente dall'appartenenza di genere. Anche se riteniamo di avere fatto molto in passato, è evidente che ciò non è ancora sufficiente. Le disuguaglianze di genere persistono in molti ambiti, in particolare nell'accesso delle donne alle posizioni di leadership accademica.

Il Piano rappresenta una scelta strategica ed ambiziosa. Essa è anche necessaria, se vogliamo incarnare l'aspirazione all'uguaglianza nell'accesso alla conoscenza e alle opportunità professionali, che connota l'università come motore di progresso all'interno della società. Ed è indifferibile se vogliamo attrarre ed integrare persone diverse, eccellenze accomunate dalla passione per la generazione e la diffusione del sapere.

Per raggiungere gli obiettivi del piano ed attuare le 18 misure che esso contiene sono necessari soprattutto tre fattori: un forte ed esplicito impegno dei vertici universitari, il supporto organizzativo per l'attuazione ed il monitoraggio delle misure e la diffusione della sensibilità per le pari opportunità nella cultura organizzativa dell'ateneo a tutti i livelli. Per dare frutti, l'impegno per l'uguaglianza di genere non può essere una riserva di azione delle donne, né basarsi sulla dedizione di poche persone. Serve la consapevolezza ed il coinvolgimento di tutti.

È questa la sfida culturale ed organizzativa che ci impegniamo a raccogliere.

Prof. Ulrike Tappeiner  
Presidente

Prof. Paolo Lugli  
 Rettore

Dott. Günther Mathà  
Direttore

## 1. Introduzione

Il *Gender Equality Plan* (nel seguito GEP) rappresenta uno strumento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere posti sia nel quadro dei valori dell'Unione Europea (Art. 8 del Trattato UE) che della legislazione nazionale. Quest'ultima è stata ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che richiama, tra l'altro, i Piani triennali per le azioni positive per rimuovere le discriminazioni di genere e promuovere la parità e le pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

La Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea delinea la strategia per la parità di genere 2020-2025, prevedendo, tra l'altro, "condizionalità abilitanti" relative alla parità di genere per l'accesso dei Paesi membri ai vari fondi di finanziamento previsti nel bilancio comunitario. In dettaglio, la Comunicazione preannuncia che nel settore della ricerca e dell'innovazione la Commissione introdurrà nuove misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Orizzonte Europa, ad esempio attraverso la possibilità di chiedere un piano per la parità di genere a chi vuol accedere al programma. Tale condizionalità (*eligibility criteria*) è stata poi effettivamente introdotta dalla Commissione Europea e vincola tutti gli enti di ricerca.<sup>1</sup>

Il compito che la strategia della Commissione Europea demanda ai GEP è quello di:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie e misure innovative per rimuovere tali distorsioni;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento tramite idonei indicatori.

La Commissione Europea ha individuato quattro requisiti minimi di processo che devono essere soddisfatti dal GEP:

1. pubblicazione sul sito internet di un documento formale dell'Università firmato dai vertici competenti;
2. impegno di risorse dedicate e competenti per l'implementazione del piano;
3. raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per genere e reportistica annuale basata su indicatori;
4. formazione e sensibilizzazione rivolta al personale ed agli organi decisionali sull'eguaglianza di genere e sulle distorsioni (anche inconsce) di genere.

Nella stessa Decisione la Commissione raccomanda cinque aree tematiche di intervento:

- A. equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa;
- B. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- C. uguaglianza nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- D. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- E. misure di contrasto alla violenza basata sul genere, incluse le molestie.

Sia la Commissione Europea che la Fondazione della CRUI hanno messo a disposizione linee guida<sup>2</sup> per la declinazione di questi requisiti e raccomandazioni nello specifico contesto di ateneo, anche raccogliendo esempi e buone pratiche da un'ampia gamma di progetti ed esperienze di atenei nei paesi europei.

<sup>1</sup> Horizon Europe Work Programme 2021-2022 (13. General Annex) - European Commission Decision C (2021)1940 of 31 March 2021.

<sup>2</sup> European Commission (2021) "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans"; Fondazione CRUI (2021) "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani".

## 2. Elementi essenziali del processo ai sensi di *Horizon Europe*

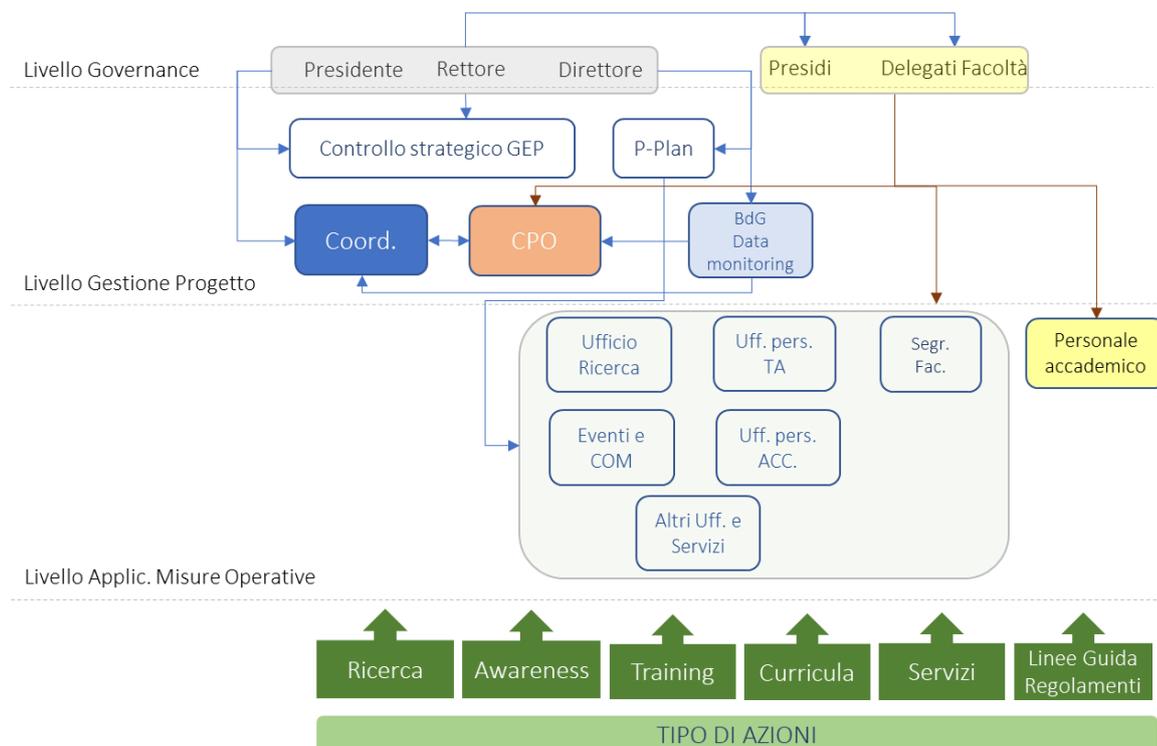
### a) Il percorso di approvazione

Il processo è partito dal "commitment" della Presidente, del Rettore e del Direttore e dall'individuazione di una figura di coordinamento per l'elaborazione del Piano. Per la parte accademica è stato costituito un gruppo di lavoro, composto da una rappresentante per ogni Facoltà<sup>3</sup>. Per la parte amministrativa sono stati coinvolti l'ufficio personale amministrativo, l'ufficio personale accademico, l'ufficio orientamento, il servizio legale, oltre alla direzione generale. Sono stati, inoltre, coinvolti il presidente del Nucleo di Valutazione, il coordinatore del Presidio di qualità, il Comitato pari opportunità, la Consigliera di fiducia e una rappresentanza degli studenti. Il processo è stato preceduto dall'elaborazione del Bilancio di genere<sup>4</sup>, che ha offerto significativi elementi conoscitivi per individuare criticità ed aree di miglioramento.

Dopo una serie di workshop, interviste e riunioni, una prima bozza del Piano ha avuto parere positivo del Senato accademico in data 1° dicembre 2021 ed è stata successivamente approvata dal Consiglio dell'Università nella seduta del 17 dicembre 2021. Il Piano è pubblicato nel sito istituzionale [www.unibz.it](http://www.unibz.it).

### b) Risorse dedicate e attuazione organizzativa

L'attuazione delle misure definite nel presente Piano richiede un notevole impegno di risorse, soprattutto umane, ma anche finanziarie. Il loro fabbisogno non è stimabile con precisione, in quanto si tratta di interventi in buona parte nuovi e con pochi di valori di riferimento. Nella descrizione delle misure prioritarie sono riportate le unità organizzative responsabili e coinvolte nell'attuazione, ed alcune azioni hanno per oggetto il rafforzamento quantitativo e qualitativo delle risorse umane che, nell'ottica del *capacity building*, saranno chiamate a presidiare l'implementazione del Piano.



<sup>3</sup> Va rimarcato il fatto che la rappresentante della Facoltà di scienza della formazione si è attivata per condurre un'indagine sia presso il personale accademico che presso gli studenti, i cui risultati sono confluiti nel processo.

<sup>4</sup> Nel successivo capitolo 3 del Piano sono riportati i dati principali tratti dal Bilancio di genere. Per una consultazione completa di tutte le statistiche e analisi si rimanda al documento completo del Bilancio di genere disponibile sul sito [www.unibz.it](http://www.unibz.it).

L'aspetto determinante, a questo riguardo, è la definizione di un assetto organizzativo che, – date le ridotte dimensioni dell'Ateneo – pur non prevedendo un'unità organizzativa esclusivamente dedicata alla parità di genere, garantisca il necessario presidio, coordinamento e supporto. La governance strategica del progetto è garantita dalle figure della Presidente, del Rettore e del Direttore. Per il project management viene inserita una figura di coordinamento che a regime potrà dedicarsi almeno al 50% al Piano. Parallelamente è stato potenziato il supporto amministrativo al Comitato pari opportunità. Il monitoraggio dei dati di genere verrà garantito dal servizio *Controlling* e dal settore ICT; esso verrà potenziato con un *data analyst*, che in parte si dedicherà alle statistiche di genere. L'implementazione diffusa delle misure a livello accademico viene perseguita attraverso l'individuazione di docenti delegati per ogni facoltà che si coordineranno tra loro e interagiranno con il Comitato pari opportunità. Il necessario supporto amministrativo dei diversi uffici verrà convogliato attraverso il sistema di obiettivi gestiti attraverso il Piano della performance (P-Plan).

Gran parte delle risorse per l'attuazione consistono nell'impegno in termini di ore lavorative di personale già in servizio o nell'utilizzo più mirato di fondi esistenti (es. per la ricerca), che non è possibile quantificare. Le risorse aggiuntive riguardano soprattutto i costi per campagne informative, per la formazione e le attività accademiche di tipo seminariale che assommano a circa 300.000 euro per l'intero quadriennio. A queste si aggiunge il costo del personale per il *project management* e per il coordinamento, stimabile in 30.000 euro annui.

### **c) Monitoraggio dei dati e del progresso del Piano**

L'efficacia del Piano poggia anche su un costante monitoraggio dei suoi progressi. Un primo livello di monitoraggio riguarda gli strumenti di project management utilizzati nella sua implementazione, con l'obiettivo di identificare e, laddove possibile, rimuovere ostacoli, ritardi e altre difficoltà di attuazione. Il secondo livello riguarda l'aggiornamento e la verifica degli indicatori di genere più rilevanti e soprattutto di quelli che dovrebbero essere impattati dalle misure del Piano, sebbene spesso con un certo *gap* temporale. Questa attività sarà supportata da adeguate risorse e si alimenterà dei dati che formano il bilancio di genere. Il miglioramento delle statistiche di genere ed il loro inserimento nel ciclo di pianificazione strategica è esso stesso parte di una misura del Piano.

Dato il carattere parzialmente innovativo del Piano per unibz, è corretto prevedere momenti di verifica utili a valutare l'efficacia e la praticabilità delle misure contenute. Tali momenti di verifica faranno sintesi dei principali elementi quantitativi e qualitativi dell'attuazione del Piano attraverso un "progress report" annuale che coinvolgerà i diversi organi o uffici responsabili di unibz per poi essere portato all'attenzione del Senato e del Consiglio dell'Università. Lo strumento del *Gender Equality Plan*, con una durata prevista di quattro anni (2022-2025), è per sua natura flessibile e quindi suscettibile di essere integrato e modificato allorquando emerga il convincimento che misure nuove o modificate siano più adatte a raggiungere gli obiettivi prefissati.

### **d) Formazione trasversale**

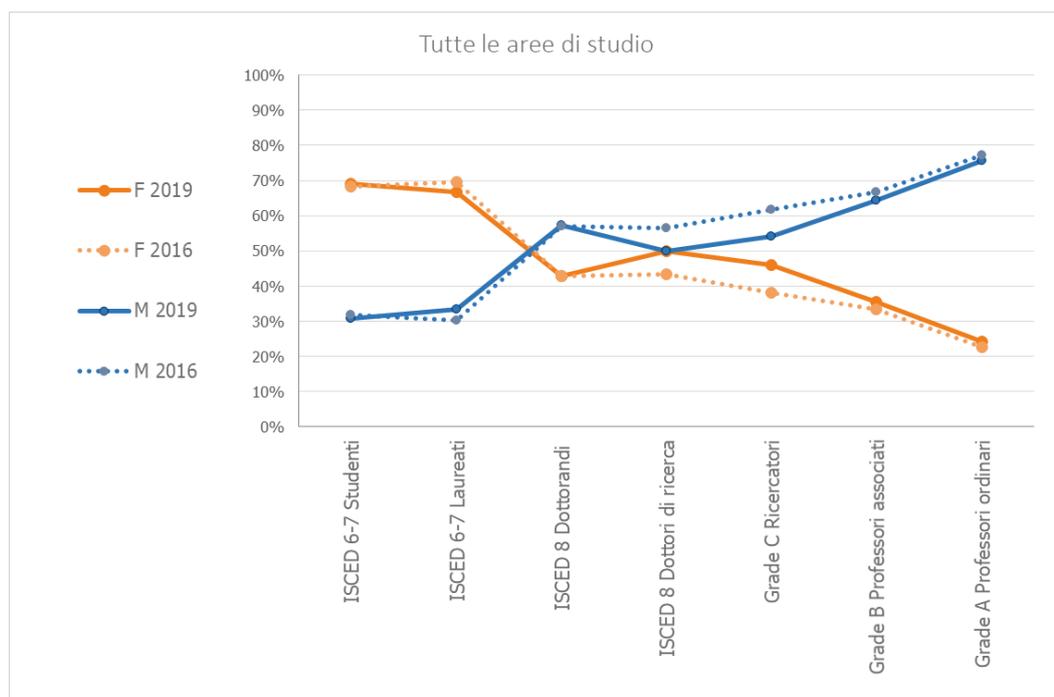
Diverse misure del Piano prevedono azioni formative per l'acquisizione specifica di competenze necessarie a sviluppare l'eguaglianza di genere in vari ambiti dell'Ateneo. In aggiunta a queste misure, che riguardano l'area della formazione metodologica e didattica (4.3), dell'*empowerment* e della *leadership* (2.2), del riconoscimento e contrasto di fenomeni di discriminazione (5.1) e del reclutamento (3.3), si ritiene necessario prevedere un training di base diffuso, che chiarisca i concetti della parità di genere nel contesto delle istituzioni universitarie, i costi e le conseguenze delle disuguaglianze, le strategie di azione, e aiuti a riconoscere le distorsioni – spesso involontarie ed inconsapevoli – e gli strumenti per correggerle, inclusi quelli previsti dal presente Piano. Tale formazione può essere erogata con moduli compatti e sarà rivolta sia ai componenti degli organi accademici che ai responsabili amministrativi. Si prevede, invece, una formazione più approfondita e continua sulle tematiche dell'uguaglianza di genere per un nucleo ristretto di persone con compiti di coordinare e supportare l'attuazione del Piano o di sue parti.

### 3. Principali esiti del bilancio di genere

Nel complesso il 69% degli studenti iscritti ad unibz sono donne. L'università ha un'offerta di corsi di laurea fortemente segregata per genere, con molti corsi a netta prevalenza femminile (Scienza della Formazione, assistenti sociali). Nel corso di laurea a ciclo unico di Scienza della Formazione la quota femminile arriva al 92%, nell'area dell'assistenza sociale all'89% nelle lauree triennali e all'83% in quelle magistrali. Nelle aree STEM, si osserva, invece, una forte sottorappresentazione femminile e corrispondente prevalenza maschile. Nelle aree di studio "Tecnologie dell'Informazione" e "Ingegneria, attività manifatturiere e delle costruzioni" la quota di studentesse nelle lauree triennali è del 25% e del 19% rispettivamente (anno accademico 2019/2020). In generale, nei corsi di laurea, si osserva una migliore performance delle studentesse rispetto agli studenti in vari indicatori. In particolare, il tasso di abbandono tra i maschi è del 17%, quello delle femmine del 10%, con un divario riscontrabile in tutte le Facoltà.

Sebbene la cosiddetta "forbice delle carriere" rappresenti una fotografia della comunità accademica nei vari stadi, dallo studente al professore di I fascia, e non un percorso di carriera vero e proprio, si nota la forte divaricazione che si apre in particolare dopo il conseguimento del dottorato di ricerca.

**Tavola 1 – Forbice delle carriere del personale accademico (quote percentuali)**



Tra il **personale accademico** di ruolo la quota femminile è del 37%, tra i professori ordinari scende al 22%. Sono dati inferiori alla media nazionale e vanno considerati criticamente tenendo conto dei settori disciplinari prevalenti in unibz. Nelle discipline umanistiche e nelle scienze sociali la quota femminile è superiore alla media italiana; tuttavia, nelle scienze economiche questo divario positivo si registra solo per le ricercatrici, mentre a livello di professori di I fascia la quota femminile è ben al di sotto della media italiana. Tra le aree STEM la quota femminile è molto bassa ed inferiore alla media nazionale.

La fotografia attuale è frutto di un consolidamento degli anni di diversi meccanismi di selezione basati su diverse fonti normative e con criteri di selezione parzialmente differenti. Nelle posizioni di professore di I e II fascia, delle 138 persone attualmente in ruolo (al 30.09.2021) 133 sono state reclutate attraverso 4 principali canali: la chiamata diretta dall'estero (43 persone), la procedura selettiva aperta (21) e la procedura comparativa (19), nonché la procedura valutativa interna (50 persone).

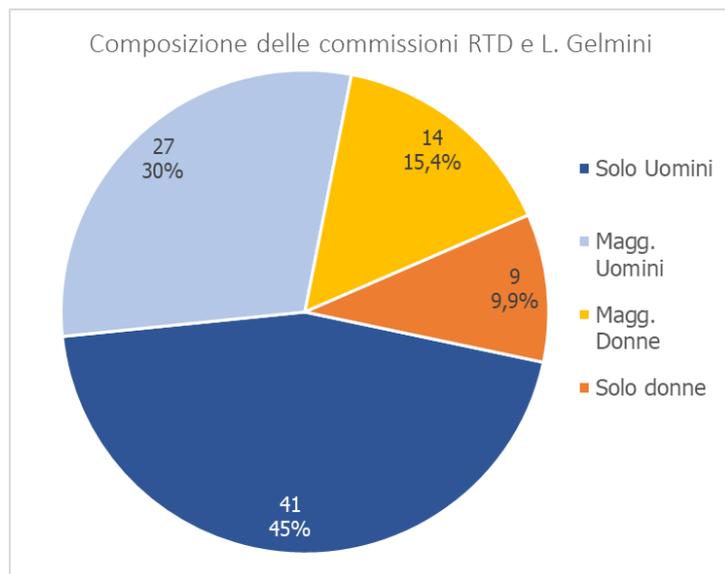
**Tavola 2 – Professori di I e II fascia in servizio al 30.9.2021 per canale di reclutamento e genere**

	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine
Chiamata diretta L. 127/1997	33	10	43	23%
Professore di ruolo di I fascia	24	9	33	27%
Professore di ruolo di II fascia	9	1	10	10%
Procedura selettiva aperta L. 240/2010 art. 18	13	8	21	38%
Professore di ruolo di I fascia	8	3	11	27%
Professore di ruolo di II fascia	5	5	10	50%
Proc. valutativa comparativa L. 10/1998	14	5	19	26%
Professore di ruolo di I fascia	7	3	10	30%
Professore di ruolo di II fascia	7	2	9	22%
Procedura valutativa interna L. 240/2010 art. 24	32	18	50	36%
Professore di ruolo di I fascia	17	5	22	23%
Professore di ruolo di II fascia	15	13	28	46%
Totale complessivo	92	41	133	31%

La chiamata diretta dall'estero risulta avere la quota di reclutamento femminile più bassa (23%), in particolare per i professori di II fascia (10%). Negli altri canali di reclutamento la quota femminile è più elevata, ma vi è sempre un forte divario tra professori di I e di II fascia, tranne per la "vecchia" procedura comparativa ex L. 10/1998.

Nel caso della chiamata diretta non vi è la nomina formale di una commissione, che invece è presente nelle altre procedure. I dati disponibili sulle commissioni (comprese quelle per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato) sono disponibili solo a partire dal 2020 e al momento non sono correlati con il dato di genere dei candidati. Tuttavia, pur non potendosi stabilire una relazione causale, merita attenzione il forte sbilanciamento maschile delle commissioni di concorso (45% composte da soli uomini).

**Tavola 3 – Composizione delle commissioni dal 1.1.2020 al 31.8.2021 per RTD e chiamata di professori con procedura aperta**



Rispetto ai progetti di ricerca (sia bandi interni generali che call a finanziamento esterno), si riscontra una sottorappresentazione delle donne nel ruolo di *Principal Investigator* (ca. 25% rispetto al 34% nella popolazione accademica che potrebbe fare domanda). Tale sottorappresentazione è molto tenue tra i professori di I fascia, mentre è più marcata tra i professori di II fascia e tra i ricercatori. La distorsione di genere non si ravvisa, invece, nei bandi interni per progetti interdisciplinari.

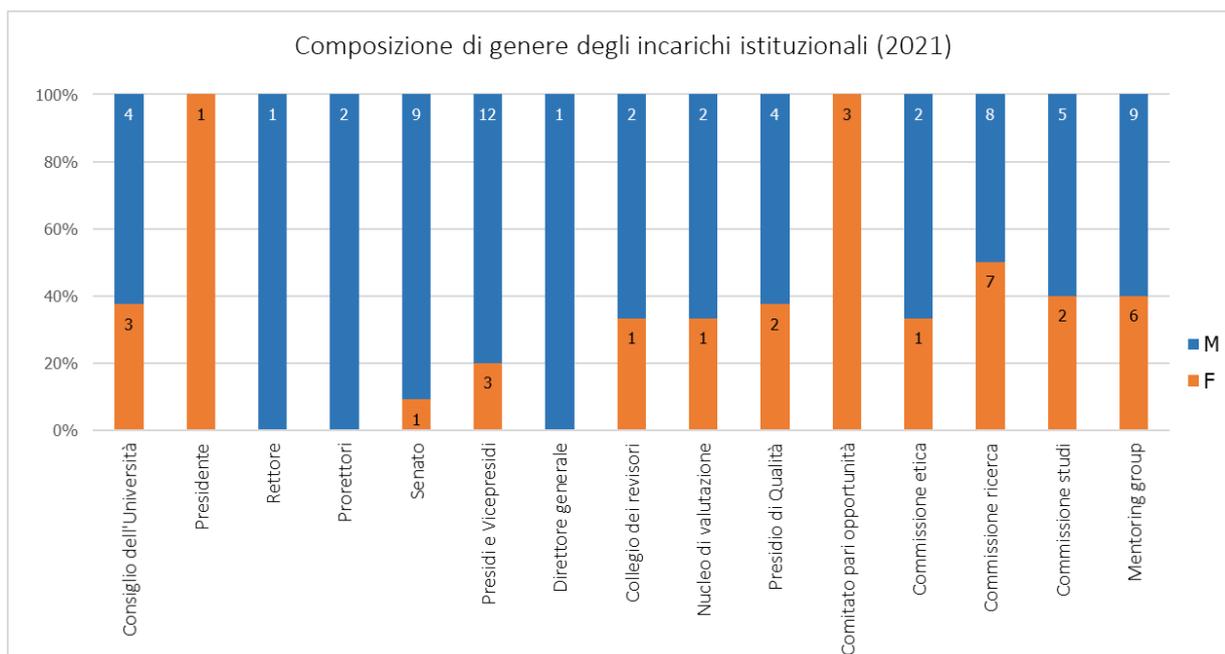
Complessivamente il **personale tecnico-amministrativo** conta 280 unità, di cui il 63% sono donne. Esse sono più concentrate nelle funzioni amministrative, in cui raggiungono l'82%. Esse non sono rappresentate tra i servizi tecnici generali, mentre tra i servizi tecnico-scientifici ed IT prevale la componente maschile con il 79%. Differenze di genere si riscontrano:

- nella quota di part-time, di gran lunga più utilizzato tra le donne
- nelle assenze retribuite, ma anche nelle assenze non retribuite, sensibilmente più presenti tra le donne
- nelle indennità di incarico aggiuntivo, più diffuse tra gli uomini, mentre le promozioni per mobilità verticali sono più accordate alle donne; queste differenze potrebbero dipendere dalla concentrazione di genere per funzioni (di cui sopra).

Il tema della conciliazione tra vita lavorativa ed impegni familiari è stato oggetto di un'indagine sulla soddisfazione del personale tecnico-amministrativo nel 2019. Da essa sono emerse richieste di miglioramento, che sono diventate oggetto del programma di certificazione Audit "Famiglia & Lavoro".

Rispetto agli **organi istituzionali**, la composizione fortemente maschile riguarda soprattutto il Senato ed i ruoli di Preside e Vicepreside. Anche la composizione di genere dei Mentoring Groups di ogni Facoltà risulta rilevante, dato il ruolo che essi hanno nei procedimenti di chiamata del personale accademico.

**Tavola 4 – Composizione per genere di organi e commissioni di unibz**



## 4. Obiettivi e strategie di intervento

I risultati del Bilancio di genere ed il confronto con gli stakeholder interni hanno portato ad individuare una serie di obiettivi prioritari ed alcune strategie che contribuiscono al loro raggiungimento. Le strategie esposte rappresentano una gamma di possibilità. Esse sono state oggetto di confronto interno, in esito al quale alcune più di altre sono state riprese con diversa enfasi nelle concrete misure del piano di cui al capitolo 5.

Obiettivi	Strategie
1) Aumentare le quota femminile nel personale accademico, in particolare nelle aree STEM, e trasversalmente per il ruolo di professore di I fascia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamento femminile mirato, compatibilmente con le disposizioni normative</li> <li>• Composizione più bilanciata delle Commissioni di chiamata e dei Mentoring Groups</li> <li>• Training e linee guida sui <i>bias</i> di genere sia agli organi che ai membri di commissione per le chiamate</li> <li>• Adeguare i criteri di selezione per tenere debitamente conto delle interruzioni per congedi parentali o di cura</li> </ul>
2) Rafforzare le donne in posizioni di leadership accademica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quote vincolanti negli organi previsti statutariamente</li> <li>• Mentoring, coaching e altri supporti alle donne componenti di organi</li> <li>• Elementi incentivanti per la presenza di donne in gruppi di ricerca</li> </ul>
3) Diffondere una cultura di pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne informative e di sensibilizzazione per mitigare gli stereotipi di genere</li> <li>• Attività di orientamento, anche in collaborazione con le scuole</li> <li>• Comunicazione <i>gender sensitive</i> scritta e visuale (linee guida)</li> <li>• Eventi accademici più bilanciati nella composizione di genere</li> </ul>
4) Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa ed impegni famigliari	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adeguamento degli orari di lavoro e riunione</li> <li>• Ampliamento e maggiore flessibilità dei servizi a sostegno delle famiglie</li> <li>• Migliore informazione su diritti e servizi</li> </ul>
5) Accrescere la prospettiva di genere nella ricerca e nell'attività didattica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura delle competenze di genere presenti in unibz nella ricerca e nella didattica</li> <li>• Rilevazione e diffusione di buone pratiche tramite analisi, workshop, sensibilizzazione ecc.</li> <li>• Inserimento della prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei progetti di ricerca</li> <li>• Training e seminari rivolti al personale accademico</li> <li>•</li> </ul>
6) Contrastare la discriminazione di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione</li> <li>• Procedure di segnalazione e gestione dei casi</li> <li>• Servizi di counselling, informazione e supporto alle persone coinvolte</li> </ul>

Rispetto all'obiettivo n. 1 tutte e quattro le strategie possono essere combinate e concorrere ad innalzare la quota femminile nel personale accademico. Va sottolineato che nei settori in cui vi è una sottorappresentazione maschile (istruzione, sociale), alcune di queste strategie potrebbero essere rivolte al bilanciamento in favore degli uomini. Tuttavia, è interessante notare che in questi settori la sottorappresentazione maschile è molto

più marcata nella componente studentesca che non in quella del personale accademico. Per questo l'azione più adatta potrebbe essere quella di campagne di sensibilizzazione per ridurre gli stereotipi di genere.

In relazione all'obiettivo n. 2, unibz adotta l'orientamento di non puntare unicamente sul riequilibrio attraverso quote di genere obbligatorie per ogni organo. In un ateneo piccolo come quello di Bolzano, ciò avrebbe un peso sproporzionato sul personale accademico femminile attualmente in servizio. Tuttavia, si è dell'avviso che, seppure gradualmente ed in un orizzonte temporale di medio periodo, non si possa prescindere da una quota minima ai vertici delle Facoltà, che hanno importanti prerogative nei procedimenti di chiamata e nell'organizzazione delle aree di ricerca.

L'obiettivo della diffusione di una cultura delle pari opportunità comprende una serie di strategie trasversali che attribuiscono alla coerenza e alla visibilità dei comportamenti, e quindi alla comunicazione, un ruolo fondamentale. In parte, strategie ed azioni simili possono essere indicate anche per il contrasto alle discriminazioni, soprattutto per quanto riguarda la sensibilizzazione della comunità accademica e la prevenzione.

L'obiettivo della conciliazione con la vita familiare rischia di rimanere compresso da quello del perseguimento dello sviluppo di carriera. Per evitare ciò, è opportuno introdurre principi organizzativi che salvaguardino, soprattutto negli orari, gli spazi per la vita familiare. L'altra strategia punta al potenziamento dei servizi per la cura dei figli piccoli. Finora, una domanda molto disomogenea ha fatto preferire l'introduzione di un contributo economico, che ha preso il posto di una convenzione con una struttura per l'infanzia accreditata. L'ipotesi di una struttura al proprio interno è stata scartata per comprensibili timori sulla sostenibilità economica. Ipotizzando una crescita del personale accademico femminile e una estensione del servizio (da verificare) anche agli assegnisti di ricerca e ai PhD, la sostenibilità potrebbe essere rivalutata. Al momento si può stimare che tra PhD, AR e ricercatrici a tempo determinato bisogna attendersi circa 230-250 donne prevalentemente nella fascia di età 25-40 anni, con un elevato turnover vista la durata delle borse/assegni e dei contratti. Questi numeri non considerano il personale tecnico-amministrativo, i ruoli di professore e soprattutto non tengono conto dei numeri della componente maschile, che ha gli stessi diritti in termini di servizi per l'infanzia.

Infine, è opportuno evidenziare come gli obiettivi e le conseguenti strategie per la parità di genere in questo Piano muovano dal presupposto di differenze dicotomiche derivanti da una classificazione di genere in termini binari (uomo/donna). In realtà, il confronto interno all'università ha manifestato la necessità di tenere conto dell'allargamento del concetto di identità di genere, per comprendere anche identità più complesse ed in transizione. Certamente, una cultura di pari opportunità e di non discriminazione deve comprendere ugualmente queste identità, come è peraltro già previsto nel Codice etico e di comportamento e nel Regolamento che disciplina l'attività del Comitato Pari Opportunità di unibz.

Di seguito, obiettivi e strategie sono stati declinati in 18 misure proposte e vagliate nei diversi incontri interni alla comunità universitaria e riorganizzate nelle aree suggerite dalla Commissione Europea. Nel successivo capitolo 5 le singole misure sono illustrate nel dettaglio.

**a) Aree, obiettivi e misure di intervento**

Area strategica	Obiettivi dell'area	No.	Misura
A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ridurre gli stereotipi di genere</li> <li>Gender mainstreaming nella cultura organizzativa</li> <li>Prassi organizzative attente alla conciliazione</li> <li>Linguaggio di genere nei documenti e nella comunicazione</li> <li>Orari di lavoro flessibili</li> <li>Rafforzare i servizi di sostegno</li> </ul>	A.1	Informazione e supporto alle/ai richiedenti congedi e altre forme di assenza relative alla cura di figli o altri familiari
		A.2	Ampliamento dei servizi per l'assistenza alla cura dei figli
		A.3	Linee guida su orari più compatibili con la vita familiare
		A.4	Adozione di linee guida su una comunicazione sensibile alle differenze di genere e alla valorizzazione del ruolo femminile nel mondo accademico
		A.5	Migliorare la disponibilità ed il monitoraggio di dati sulle differenze di genere
		A.6	Attuare il programma di miglioramento "Famiglia & Lavoro" e mantenere la relativa certificazione
B) Equilibrio di genere negli organi e nei processi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementare la presenza di donne nei processi decisionali</li> <li>Aumentare l'impatto delle donne nelle decisioni</li> <li>Incrementare la quota delle donne negli organi</li> </ul>	B.1	Aumentare la quota di donne negli organi dell'Ateneo
		B.2	Supportare attivamente la candidatura e la presenza di personale femminile in organi decisionali
C) Uguaglianza nel reclutamento e nella progressione di carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare la leadership delle donne nella ricerca</li> <li>Ridurre le distorsioni di genere nel reclutamento</li> <li>Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca</li> <li>Riduzione della segregazione orizzontale nelle discipline scientifiche</li> <li>Ridurre gli ostacoli di genere nello sviluppo della carriera</li> </ul>	C.1	Promuovere il bilanciamento di genere nelle aree in cui un genere è fortemente sottorappresentato
		C.2	Bilanciare il reclutamento di donne come professori di I e II fascia attraverso il canale della chiamata diretta dall'estero
		C.3	Commissioni di chiamata più bilanciate e sensibili alle pari opportunità di genere
		C.4	Adeguare tutti i sistemi di valutazione scientifica di ateneo per tenere conto dei congedi per i periodi di cura dei familiari
D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrare la prospettiva di genere nella ricerca</li> <li>Integrare la prospettiva di genere nei programmi didattici</li> <li>Maggiore equilibrio di genere negli eventi scientifici e divulgativi</li> </ul>	D.1	Inserire la prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei progetti di ricerca
		D.2	Mappare le competenze di genere nella ricerca e nell'attività didattica
		D.3	Training sull'inserimento della prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica
E) Misure di contrasto alla violenza basata sul genere, incluse le molestie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accrescere la consapevolezza sulla tematica di genere e sulle diverse identità</li> <li>Prevenzione di casi di violenza, molestie e discriminazione</li> <li>Procedure per la gestione di casi</li> </ul>	E.1	Programma di formazione e sensibilizzazione per riconoscere e rispondere a fenomeni di violenza, molestia o discriminazione
		E.2	Informazione sull'offerta di supporto in casi di violenza, molestie o discriminazione
		E.3	Adozione di un Regolamento sulle carriere "alias" per persone in transizione



AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa									
Misura	<b>A.2. Ampliamento dei servizi per l'assistenza alla cura dei figli</b>								
Breve descrizione della misura	Rilevazione tempestiva e continuativa della domanda di assistenza e ampliamento dell'offerta di servizi in termini di utenza, periodi e fascia oraria coperta, forme e flessibilità del servizio. La rilevazione della domanda potrebbe riguardare anche l'eventuale estensibilità del servizio agli assegnisti di ricerca e ai dottorandi. Verrà valutata anche la possibilità di estensione agli studenti. La rilevazione deve essere dinamica - visto l'elevato turnover di personale femminile proprio nei ruoli accademici a termine. La fattibilità di un servizio "proprio" di unibz in una sede interna o limitrofa va studiata in relazione sia alla sostenibilità economica che alla rispondenza alla domanda di flessibilità. Va valutata l'ipotesi di una struttura "interaziendale" (ad es. in collaborazione con Eurac e/o con altri datori di lavoro nelle vicinanze), che assicurerebbe un bacino di domanda più stabile e quindi più sostenibile.								
Obiettivo prioritario	Migliorare i servizi per la conciliazione								
Altri obiettivi interessati	Rimuovere le barriere allo sviluppo della carriera								
Fasi della misura (eventuali)	<table border="0"> <tr> <td>Fase 1 – Sviluppo del questionario online e prima rilevazione della domanda</td> <td>Tempistica: 2. Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td>Fase 2 – Ampliamento dell'offerta con contributi, convenzioni o altre forme organizzative</td> <td>Tempistica: 1. Semestre 2023</td> </tr> <tr> <td>Fase 3 – Studio di fattibilità su una struttura interna o "interaziendale"</td> <td>Tempistica: Entro 2023</td> </tr> </table>	Fase 1 – Sviluppo del questionario online e prima rilevazione della domanda	Tempistica: 2. Semestre 2022	Fase 2 – Ampliamento dell'offerta con contributi, convenzioni o altre forme organizzative	Tempistica: 1. Semestre 2023	Fase 3 – Studio di fattibilità su una struttura interna o "interaziendale"	Tempistica: Entro 2023		
Fase 1 – Sviluppo del questionario online e prima rilevazione della domanda	Tempistica: 2. Semestre 2022								
Fase 2 – Ampliamento dell'offerta con contributi, convenzioni o altre forme organizzative	Tempistica: 1. Semestre 2023								
Fase 3 – Studio di fattibilità su una struttura interna o "interaziendale"	Tempistica: Entro 2023								
Destinatari diretti	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/>Studenti</td> <td><input type="checkbox"/>Organi universitari</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Studenti PhD</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Personale accademico di ruolo</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Personale tecnico-amministr.</td> <td><input type="checkbox"/>Docenti a contratto</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Assegnisti di ricerca</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studenti	<input type="checkbox"/> Organi universitari	<input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo	<input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministr.	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto	<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	
<input type="checkbox"/> Studenti	<input type="checkbox"/> Organi universitari								
<input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo								
<input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministr.	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto								
<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca									
Altri destinatari									
Responsabile per l'implementazione	Ufficio personale amministrativo								
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio personale accademico      Ufficio didattico								
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indagine sulla domanda di servizi</li> <li>Metodologia di rilevazione continua</li> <li>Adeguamento dell'offerta ed eventuale adattamento dei criteri di accesso</li> <li>Studio di fattibilità per un servizio interno</li> </ul>								
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento della fruizione dei servizi (persone, ore)</li> <li>Tasso di soddisfazione della domanda</li> <li>Indice di soddisfazione</li> </ul>								
Risorse finanziarie dedicate	40.000 euro (non compreso il costo di un eventuale servizio proprio)								

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>		
Misura	<b>A.3. Linee guida su orari più compatibili con la vita familiare</b>	
Breve descrizione della misura	È prassi diffusa che molti impegni lavorativi, in particolare riunioni, siano pianificati in orari che rendono difficile la conciliazione con gli impegni familiari. Un gruppo di lavoro coordinato dal Comitato pari opportunità elaborerà delle linee guida che orienteranno l'organizzazione delle riunioni e di altri aspetti relativi agli orari di lavoro.	
Obiettivo prioritario	Migliorare i servizi per la conciliazione	
Altri obiettivi interessati	Rimuovere le barriere allo sviluppo della carriera	
Fasi della misura (eventuali)	Fase 1 – Elaborazione delle linee guida	Tempistica: entro 2022
	Fase 2 – Applicazione e feedback	Tempistica: 2023-2025
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input type="checkbox"/> Studenti PhD <input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'implementazione	Senato, Comitato pari opportunità	Direzione
Coinvolti nell'attuazione	Facoltà	Ufficio personale amministrativo
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>Linee guida organizzative</li> </ul>	
Indicatori di successo	n.a.	
Risorse finanziarie dedicate	n.a.	

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>		
Misura	<b>A.4. Adozione di linee guida su una comunicazione sensibile alle differenze di genere e alla valorizzazione del ruolo femminile nel mondo accademico</b>	
Breve descrizione della misura	Le Linee guida riguarderanno sia l'adozione di regole per la redazione di comunicazioni ufficiali scritte di unibz (es. Relazioni annuali, Regolamenti interni), attente in particolare alla declinazione plurale di genere, sia la comunicazione scritta e visiva del materiale informativo di unibz (es. comunicati stampa, sito, manifesti, ...), sia infine una particolare attenzione a rendere visibile il contributo delle donne alla vita scientifica, mitigando gli stereotipi di genere.	
Obiettivo prioritario	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa	
Altri obiettivi interessati	Ridurre gli stereotipi di genere	
Fasi della misura (eventuali)	Fase 1 – Linee guida per i testi ufficiali	Tempistica: 1. Semestre 2022
	Fase 2 – Linee guida per tutta la comunicazione	Tempistica: 2. Semestre 2022
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input type="checkbox"/> Studenti PhD <input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'implementazione	Presidenza	Direzione generale
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità	Ufficio comunicazione
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>Linee guida</li> </ul>	
Indicatori di successo	n.a.	
Risorse finanziarie dedicate	n.a.	

<b>AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa</b>	
Misura	<b>A.5. Migliorare la disponibilità ed il monitoraggio di dati sulle differenze di genere</b>
Breve descrizione della misura	Con il Bilancio di genere unibz dispone di un valido strumento per monitorare la dinamica delle principali variabili di genere. Da una parte è necessario standardizzare la rilevazione e l'estrazione della variabile di genere dalle banche dati. Dall'altra è opportuno estendere gradualmente i fenomeni da osservare e quindi ampliare la disponibilità di statistiche. Le aree di miglioramento principali riguardano l'attività di ricerca, quella del reclutamento di personale accademico e quella della comunicazione. La dimensione di genere dovrebbe entrare anche nei principali documenti del ciclo di pianificazione strategica di unibz, come ad esempio la relazione annuale. Infine, andrebbe valutata la possibilità di introdurre domande circa la non discriminazione nei questionari di valutazione dell'attività didattica.
Obiettivo prioritario	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa
Altri obiettivi interessati	
Fasi della misura (eventuali)	Miglioramento continuo <span style="float: right;">Tempistica: 2022-2025</span>
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <span style="float: right;"><input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari</span> <input type="checkbox"/> Studenti PhD <span style="float: right;"><input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo</span> <input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> Docenti a contratto</span> <span style="float: right;"><input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo</span>
Altri destinatari	
Responsabile per l'implementazione	Presidenza <span style="float: right;">Direzione generale</span> Controlling, servizio ICT
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità <span style="float: right;">Ufficio ricerca</span> Nucleo di valutazione <span style="float: right;">Ufficio personale accademico</span> Presidio di qualità <span style="float: right;">Ufficio comunicazione</span>
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilancio di genere con sezioni ampliate (biennale)</li> <li>• Progress report annuale del GEP con una selezione degli indicatori principali</li> <li>• Inserimento della prospettiva di genere nella Relazione annuale</li> </ul>
Indicatori di successo	n.a.
Risorse finanziarie dedicate	50.000 euro (15% del costo di una persona per 4 anni)

**AREA strategica: A) Equilibrio tra vita privata e vita professionale e cultura organizzativa**

Misura	<b>A.6. Attuare il programma di miglioramento "Famiglia &amp; Lavoro" e mantenere la relativa certificazione</b>	
Breve descrizione della misura	<p>Nell'autunno 2021 unibz ha ottenuto la certificazione "Famiglia &amp; Lavoro" per la parte del personale tecnico-amministrativo. Essa prevede un programma di azioni di miglioramento, che vanno dai servizi per la conciliazione, all'adeguamento della disciplina degli straordinari, fino al miglioramento della qualità dei processi e della comunicazione interna. L'obiettivo è il mantenimento della certificazione negli anni, con un percorso di miglioramento continuo. Il processo potrebbe essere integrato con una riflessione circa la trasferibilità e l'adattabilità di alcune azioni al personale accademico. Tale analisi circa la trasferibilità potrebbe essere condotta da un gruppo di lavoro misto tra personale amministrativo e accademico.</p>	
Obiettivo prioritario	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa	
Altri obiettivi interessati	Migliorare i servizi per la conciliazione	
Fasi della misura (eventuali)	Vedi le misure del programma	
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari	Personale accademico	
Responsabile per l'implementazione	Ufficio personale amministrativo	Direzione generale
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità	
Output	Modifiche organizzative, regolamentari e contrattuali previste nel programma	
Indicatori di successo	Indagine periodica di soddisfazione dei collaboratori	
Risorse finanziarie dedicate	n.a.	

## b) Eguaglianza di genere negli organi e nei processi decisionali

AREA strategica: B) Eguaglianza di genere negli organi e nei processi decisionali									
Misura	<b>B.1. Aumentare la quota di donne negli organi dell'Ateneo</b>								
Breve descrizione della misura	<p>L'applicazione di una quota generalizzata in tutti gli organismi universitari sarebbe di difficile attuazione e rischierebbe di non concorrere ad un effettivo riequilibrio. Più promettente appare concentrarsi sui ruoli in cui la carenza di donne è più marcata e foriera di conseguenze. La misura intende introdurre una quota minima di ciascun genere nella composizione del vertice di ogni Facoltà. In sostanza, nelle tre posizioni di Preside e Vicepreside di Facoltà dovrebbero sempre essere rappresentati entrambi i generi. La modifica statutaria si prevede nell'ultimo anno del Piano, per potere essere applicata in presenza di un accresciuto numero di donne nel ruolo di professore. Si potranno introdurre anche altre modifiche statutarie/regolamentari, per rendere più flessibile l'applicazione della quota. A cascata ciò dovrebbe contribuire anche ad un maggiore equilibrio nel Senato accademico, che è composto, in parte, dai vertici di Facoltà.</p> <p>Inoltre, in ogni facoltà verranno individuate una o più persone delegate per le tematiche di genere, che si raccorderanno tra loro per lo scambio di esperienze e supporteranno il lavoro del Comitato pari opportunità.</p>								
Obiettivo prioritario	Aumentare la quota di donne in posizioni decisionali								
Altri obiettivi interessati									
Fasi della misura (eventuali)	<table border="0"> <tr> <td>Fase 1 – Modifica statutaria</td> <td>Tempistica: entro il 2025</td> </tr> <tr> <td>Fase 2 – Applicazione del nuovo dettato statutario</td> <td>Tempistica: dopo il 2025</td> </tr> </table>	Fase 1 – Modifica statutaria	Tempistica: entro il 2025	Fase 2 – Applicazione del nuovo dettato statutario	Tempistica: dopo il 2025				
Fase 1 – Modifica statutaria	Tempistica: entro il 2025								
Fase 2 – Applicazione del nuovo dettato statutario	Tempistica: dopo il 2025								
Destinatari diretti	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Studenti</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Studenti PhD</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca</td> <td><input type="checkbox"/> Docenti a contratto</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari	<input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo	<input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto		<input type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo
<input type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari								
<input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo								
<input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto								
	<input type="checkbox"/> Personale tecnico-amministrativo								
Altri destinatari									
Responsabile per l'implementazione	<table border="0"> <tr> <td>Rettore, Presidente Presidi di Facoltà</td> <td>Servizio legale</td> </tr> </table>	Rettore, Presidente Presidi di Facoltà	Servizio legale						
Rettore, Presidente Presidi di Facoltà	Servizio legale								
Coinvolti nell'attuazione	Segreterie di facoltà								
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modifica statutaria</li> </ul>								
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quota di donne nei vertici di Facoltà e nel Senato</li> </ul>								
Risorse finanziarie dedicate	n.a.								

AREA strategica: B) Eguaglianza di genere negli organi e nei processi decisionali									
Misura	<b>B.2. Supportare attivamente la candidatura e la presenza di personale femminile in organi decisionali</b>								
Breve descrizione della misura	In previsione di scadenze di organi o comitati, il Consiglio dell'Università sollecita attivamente la candidatura di persone di ambo i generi. Il supporto alle candidature femminili avviene sia preventivamente, con attività formative orientate all'empowerment, alla leadership e alle competenze negoziali, sia nello svolgimento degli incarichi con offerte di sostegno in termini di mentoring e di coaching professionale. Come sostegno si prevede che posizioni di assegnisti di ricerca o di altro personale di supporto possano essere assegnate prioritariamente a quel personale accademico che unisce particolari carichi famigliari con la presenza in organi elettivi e/o con una frequenza elevata di attività in commissioni e/o comitati. Una maggiore rotazione degli incarichi dovrebbe anche favorire l'accesso di donne negli organi di ateneo.								
Obiettivo prioritario	Aumentare la quota di donne in posizioni decisionali								
Altri obiettivi interessati									
Fasi della misura (eventuali)	<table border="0"> <tr> <td>Fase 1 - Sviluppare (internamente o con fornitori esterni) un'offerta di corsi di empowerment e leadership specifici per l'ateneo</td> <td>Tempistica: 2. Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td>Fase 2 – Prevedere un principio di rotazione negli incarichi nello Statuto</td> <td>Tempistica: entro 2025</td> </tr> <tr> <td>Fase 3 – Linee guida per l'assegnazione prioritaria di AR</td> <td>Tempistica: 1. Semestre 2023</td> </tr> <tr> <td>Fase 4 – Predisporre un programma di mentoring e di coaching</td> <td>Tempistica: 1. Semestre 2023</td> </tr> </table>	Fase 1 - Sviluppare (internamente o con fornitori esterni) un'offerta di corsi di empowerment e leadership specifici per l'ateneo	Tempistica: 2. Semestre 2022	Fase 2 – Prevedere un principio di rotazione negli incarichi nello Statuto	Tempistica: entro 2025	Fase 3 – Linee guida per l'assegnazione prioritaria di AR	Tempistica: 1. Semestre 2023	Fase 4 – Predisporre un programma di mentoring e di coaching	Tempistica: 1. Semestre 2023
Fase 1 - Sviluppare (internamente o con fornitori esterni) un'offerta di corsi di empowerment e leadership specifici per l'ateneo	Tempistica: 2. Semestre 2022								
Fase 2 – Prevedere un principio di rotazione negli incarichi nello Statuto	Tempistica: entro 2025								
Fase 3 – Linee guida per l'assegnazione prioritaria di AR	Tempistica: 1. Semestre 2023								
Fase 4 – Predisporre un programma di mentoring e di coaching	Tempistica: 1. Semestre 2023								
Destinatari diretti	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/>Studenti</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Organi universitari</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>Studenti PhD</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Personale accademico di ruolo</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Assegnisti di ricerca</td> <td><input type="checkbox"/>Docenti a contratto</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari	<input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo	<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto		
<input type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari								
<input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo								
<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto								
Altri destinatari									
Responsabile per l'implementazione	<table border="0"> <tr> <td>CdU, Senato</td> <td>Segreterie di Facoltà</td> </tr> <tr> <td>Presidi di Facoltà</td> <td>Ufficio didattico (per il training)</td> </tr> </table>	CdU, Senato	Segreterie di Facoltà	Presidi di Facoltà	Ufficio didattico (per il training)				
CdU, Senato	Segreterie di Facoltà								
Presidi di Facoltà	Ufficio didattico (per il training)								
Coinvolti nell'attuazione	Servizio legale								
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offerta di corsi</li> <li>• Modifica statutaria</li> <li>• Linee guida sull'assegnazione di AR e altro personale</li> <li>• Offerta di attività di mentoring e coaching</li> </ul>								
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quota di donne in organi e comitati</li> <li>• Numero di partecipazione a corsi e attività di supporto</li> </ul>								
Risorse finanziarie dedicate	30.000 euro								

**c) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera**

<b>AREA strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera</b>	
Misura	<b>C.1. Promuovere il bilanciamento di genere nelle aree in cui un genere è fortemente sottorappresentato</b>
Breve descrizione della misura	Dopo l'analisi sulle cause della sottorappresentazione delle donne nelle aree STEM e degli uomini nelle aree dell'istruzione e assistenza sociale, si propone una azione di sensibilizzazione e di promozione dell'immagine di donne (o uomini) in aree dove sono sottorappresentate ed una campagna informativa e motivazionale, in collaborazione con le Istituzioni scolastiche e le categorie economiche, per avvicinare gli studenti delle scuole superiori ad aree di studio tradizionalmente dominate dall'altro genere.
Obiettivo prioritario	Ridurre la segregazione orizzontale (disciplinare) di genere
Altri obiettivi interessati	
Fasi della misura (eventuali)	<p>Fase 1 – Piano di comunicazione per la promozione dell'immagine di donne (uomini) in aree scientifiche in cui sono sottorappresentate <span style="float: right;">Tempistica: 2023</span></p> <p>Fase 2 – Campagna informativa e motivazionale in collaborazione con le scuole e le categorie economiche <span style="float: right;">Tempistica: 1. Semestre 2024</span></p>
Destinatari diretti	<input checked="" type="checkbox"/> Studenti <span style="float: right;"><input type="checkbox"/>Organi universitari</span> <input type="checkbox"/> Studenti PhD <span style="float: right;"><input checked="" type="checkbox"/>Personale accademico di ruolo</span> <input checked="" type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche <span style="float: right;"><input type="checkbox"/>Docenti a contratto</span> <input checked="" type="checkbox"/> Studenti scuole superiori <span style="float: right;"><input type="checkbox"/>Assegnisti di ricerca</span>
Altri destinatari	Organi di informazione
Responsabile per l'implementazione	Senato <span style="float: right;">Ufficio comunicazione ed eventi</span> Facoltà <span style="float: right;">Servizio orientamento</span>
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano di comunicazione</li> <li>• Materiale formativo ed informativo</li> </ul>
Indicatori di successo	Incremento delle domande di iscrizione di donne (uomini) nelle aree in cui sono sottorappresentate
Risorse finanziarie dedicate	40.000 euro

<b>AREA strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera</b>	
Misura	<b>C.2. Bilanciare il reclutamento di donne come professori di I e II fascia attraverso il canale della chiamata diretta dall'estero</b>
Breve descrizione della misura	Nel reclutamento attraverso la chiamata diretta dall'estero si persegue l'obiettivo nel quadriennio 2022-2025 di chiamare almeno il 50% di donne con curriculum scientifico eccellente. Le Facoltà sono invitate già in fase di scouting ad individuare potenziali candidate donne. L'obiettivo sarà adattato e assegnato ad ogni singola Facoltà e legato ad un meccanismo incentivante per il suo raggiungimento.
Obiettivo prioritario	Aumentare la quota di donne in posizioni di leadership accademica
Altri obiettivi interessati	
Fasi della misura (eventuali)	Fase 1 – Fissazione degli obiettivi per Facoltà Fase 2 – Implementazione
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input type="checkbox"/> Studenti PhD <input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche <input type="checkbox"/> Studenti scuole superiori
Altri destinatari	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input type="checkbox"/> Docenti a contratto <input type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
Responsabile per l'implementazione	Rettore e Presidente, Senato, Presidi di Facoltà
Coinvolti nell'attuazione	Mentoring Groups
Output	n.a.
Indicatori di successo	50% di quota femminile nelle chiamate dirette dal 2022 al 2025
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

<b>AREA strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera</b>	
Misura	<b>C.3. Commissioni di chiamata più bilanciate e sensibili alle pari opportunità di genere</b>
Breve descrizione della misura	Gli obiettivi di questa misura sono due e si integrano tra loro. Da una parte si persegue l'obiettivo che non più del 20% delle commissioni di chiamata siano composte da componenti dello stesso sesso. Dall'altra, visto che l'imposizione rigida di commissioni miste in tutte le procedure di chiamata genererebbe un onere amministrativo eccessivo concentrato sulle professoressa di ruolo e rischierebbe di ingessare le chiamate in alcuni SSD, si punta a coinvolgere tutto il personale accademico (indipendentemente dal genere) in una formazione specifica sui <i>bias</i> di genere nei processi di valutazione e reclutamento.
Obiettivo prioritario	Aumentare la quota di donne in posizioni di leadership accademica
Altri obiettivi interessati	
Fasi della misura (eventuali)	<p>Fase 1 – Linee guida e obiettivi alle Facoltà per una composizione di genere più equilibrata delle commissioni di chiamata Tempistica: entro il 2022</p> <p>Fase 2 – Formazione specifica sui <i>bias</i> di genere Tempistica: 2022-2023</p>
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input type="checkbox"/> Studenti PhD <input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche <input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input checked="" type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
Altri destinatari	
Responsabile per l'implementazione	Rettore, Prorettori, Presidi di Facoltà Segreterie di facoltà Ufficio didattico (per il training)
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio personale accademico, Comitato pari opportunità
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee guida per la composizione delle commissioni</li> <li>• Contenuti dei moduli formativi e check list per le commissioni</li> </ul>
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; 20% di commissioni composte da un solo genere nel biennio 2024-25</li> <li>• % di professori di I e II fascia che hanno svolto la formazione</li> </ul>
Risorse finanziarie dedicate	30.000 euro

<b>AREA strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera</b>									
Misura	<b>C.4. Adeguare tutti i sistemi di valutazione scientifica di ateneo per tenere conto dei congedi per i periodi di cura dei familiari</b>								
Breve descrizione della misura	Alcuni ambiti di valutazione di unibz – ovvero le Linee guida per il premio triennale per attività accademica e i bandi per le procedure di reclutamento selettive – già prevedono che si possa tenere conto dei periodi di congedo per motivi familiari nel “ponderare” alcuni titoli scientifici. Sono necessarie, tuttavia, delle linee guida applicative. Va valutata, inoltre, la loro adozione anche per altri meccanismi di valutazione, come quello che porta all’attribuzione dell’indennità scientifica.								
Obiettivo prioritario	Rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità nello sviluppo di carriera								
Altri obiettivi interessati									
Fasi della misura (eventuali)	<table border="0"> <tr> <td>Fase 1 – Approvazione di linee guida applicative</td> <td>Tempistica: entro fine 2022</td> </tr> <tr> <td>Fase 2 – Applicazione ai bandi di chiamata e al premio triennale</td> <td>Tempistica: 2023-2025</td> </tr> <tr> <td>Fase 3 – Adeguamento ed estensione all’indennità scientifica</td> <td>Tempistica: entro 2023 e succ.</td> </tr> </table>	Fase 1 – Approvazione di linee guida applicative	Tempistica: entro fine 2022	Fase 2 – Applicazione ai bandi di chiamata e al premio triennale	Tempistica: 2023-2025	Fase 3 – Adeguamento ed estensione all’indennità scientifica	Tempistica: entro 2023 e succ.		
Fase 1 – Approvazione di linee guida applicative	Tempistica: entro fine 2022								
Fase 2 – Applicazione ai bandi di chiamata e al premio triennale	Tempistica: 2023-2025								
Fase 3 – Adeguamento ed estensione all’indennità scientifica	Tempistica: entro 2023 e succ.								
Destinatari diretti	<table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/>Studenti</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Organi universitari</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>Studenti PhD</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Personale accademico di ruolo</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>Istituzioni scolastiche</td> <td><input type="checkbox"/>Docenti a contratto</td> </tr> <tr> <td></td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Assegnisti di ricerca</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari	<input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo	<input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto		<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
<input type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari								
<input type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo								
<input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche	<input type="checkbox"/> Docenti a contratto								
	<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca								
Altri destinatari									
Responsabile per l’implementazione	Rettore e Senato								
Coinvolti nell’attuazione	Facoltà, Ufficio personale accademico, Ufficio ricerca e innovazione								
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee guida</li> <li>• Modifiche di regolamento</li> </ul>								
Indicatori di successo	Analisi delle differenze di genere negli elementi retributivi “variabili”								
Risorse finanziarie dedicate	n.a.								

**d) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici**

<b>AREA strategica: D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>		
Misura	<b>D.1. Inserire la prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei progetti di ricerca</b>	
Breve descrizione della misura	<p>Analogamente a quanto previsto per le proposte di progetto nei bandi europei Horizon 2020, la misura intende inserire la prospettiva di genere tra i criteri di valutazione dei bandi di ricerca finanziati con fondi propri da unibz in una duplice modalità:</p> <p>a) a parità di punteggio, assegnare la preferenza ai progetti coordinati da un PI o Co-I di genere femminile;</p> <p>b) prevedere una sezione (soggetta a valutazione) che richieda di spiegare la rilevanza della prospettiva di genere nel progetto di ricerca e le modalità con cui il team di ricerca si prefigge di trattarla.</p> <p>Inoltre si valuterà di riservare una parte del budget a progetti con una PI o Co-I di genere femminile.</p>	
Obiettivo prioritario	Integrare la prospettiva di genere nell'attività di ricerca	
Altri obiettivi interessati		
Fasi della misura (eventuali)	<p>Fase 1 – Modifica dei criteri di valutazione nei bandi</p> <p>Fase 2 – Applicazione in tutti i bandi di ricerca interna</p>	<p>Tempistica: entro metà 2022</p> <p>Tempistica: 2022-2025</p>
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input type="checkbox"/> Studenti PhD <input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
Altri destinatari		
Responsabile per l'implementazione	Commissione ricerca, Senato	Ufficio ricerca
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità	
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuovi criteri di valutazione</li> </ul>	
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maggiore bilanciamento dei team di ricerca (in confronto alla media 2019-2021)</li> <li>Incremento della quota di progetti che includono la prospettiva di genere (anno base: 2021)</li> </ul>	
Risorse finanziarie dedicate	n.a.	

**AREA strategica: D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici**

Misura

**D.2. Mappare le competenze di genere nella ricerca e nell'attività didattica**

Breve descrizione della misura

Attualmente non vi è un quadro conoscitivo adeguato circa le competenze del personale accademico di unibz nell'ambito della prospettiva di genere. La costruzione di questo quadro è importante sia per la disseminazione di queste competenze, che per la creazione di reti di ricerca interne o anche con altre istituzioni scientifiche. L'analisi può partire da una ricerca semantica dei CV del personale accademico, dei moduli didattici e dei progetti di ricerca (titolo ed abstract). Essa potrebbe poi essere completata con un'indagine interna specifica. L'iniziativa potrebbe essere supportata con fondi di ricerca interni o esterni.

Obiettivo prioritario

Integrare la prospettiva di genere nell'attività di ricerca

Altri obiettivi interessati

Fasi della misura (eventuali)

Fase 1 – Analisi e studio  
Fase 2 – Seminario / Convegno di diffusione e networking

Tempistica: entro 2022  
Tempistica: 2023

Destinatari diretti

Studenti  
 Studenti PhD  
 Istituzioni scolastiche

Organi universitari  
 Personale accademico di ruolo  
 Docenti a contratto  
 Assegnisti di ricerca

Altri destinatari

Responsabile per l'implementazione

Senato, Facoltà

Ufficio ricerca  
Ufficio didattico

Coinvolti nell'attuazione

Servizio ICT, Segreterie di facoltà

Output

- Analisi / Mappatura delle competenze
- Seminario / Convegno

Indicatori di successo

n.a.

Risorse finanziarie dedicate

40.000 euro

<b>AREA strategica: D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>	
Misura	<b>D.3. Training sull'inserimento della prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica</b>
Breve descrizione della misura	In alcune aree scientifiche e curricula didattici la prospettiva di genere è già ampiamente inserita. In altre essa viene sottovalutata o non presa in considerazione. La misura intende promuovere attività formative e/o seminari per la comprensione e la diffusione della prospettiva di genere nei metodi di ricerca e nelle materie di insegnamento. Questa attività di training è collegata alla precedente misura 4.2. Ogni Facoltà è chiamata a riflettere sul proprio fabbisogno e a promuovere azioni in tal senso che verranno incentivate centralmente.
Obiettivo prioritario	Integrare la prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica
Altri obiettivi interessati	
Fasi della misura (eventuali)	Fase 1 – Rilevazione del fabbisogno a cura di ogni Facoltà Fase 2 – Programma di intervento Tempistica: entro 2022 Tempistica: a seguire
Destinatari diretti	<input type="checkbox"/> Studenti <input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD <input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche <input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input checked="" type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
Altri destinatari	Studenti
Responsabile per l'implementazione	Singole Facoltà, Senato Segreterie di facoltà
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio didattico, Comitato pari opportunità
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seminari ed iniziative formative e di sensibilizzazione</li> </ul>
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di iniziative</li> <li>Docenti coinvolti</li> </ul>
Risorse finanziarie dedicate	25.000 euro

**e) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni**

<b>AREA strategica: E) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni</b>									
Misura	<b>E.1. Programma di formazione e sensibilizzazione per riconoscere e rispondere a fenomeni di violenza, molestia o discriminazione</b>								
Breve descrizione della misura	Creare o adattare contenuti per un corso di formazione per riconoscere e contrastare comportamenti violenti, molestie, linguaggio sessista e altre forme di discriminazione. Individuare un target di personale a cui rivolgere l'offerta per diffondere queste conoscenze capillarmente nell'organizzazione dell'ateneo. Supportare questa azione con azioni di informazione e sensibilizzazione sulla tematica. L'offerta formativa può essere articolata su più livelli: uno di base, aperto a tutti, e uno più approfondito (comprendente ad es. tecniche di counselling, mediazione, qualificazioni giuridiche) per persone che su base volontaria possono fungere da primi interlocutori delle vittime di azioni di violenza e/o discriminazione, fermi restando i compiti e le responsabilità previsti per determinati soggetti dai regolamenti di ateneo o da altre norme.								
Obiettivo prioritario	Prevenire casi di violenza e discriminazione, accrescere la consapevolezza sulla tematica								
Altri obiettivi interessati									
Fasi della misura (eventuali)	<table border="0"> <tr> <td>Fase 1 – Analisi delle possibili aree a rischio e delle competenze presenti in unibz</td> <td>Tempistica: 1. Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td>Fase 2 - Piano delle azioni e macro-progettazione dei contenuti</td> <td>Tempistica: 2. Semestre 2022</td> </tr> <tr> <td>Fase 3 – Più cicli di offerta formativa (anche online) e informativa</td> <td>Tempistica: 2023-2025</td> </tr> </table>	Fase 1 – Analisi delle possibili aree a rischio e delle competenze presenti in unibz	Tempistica: 1. Semestre 2022	Fase 2 - Piano delle azioni e macro-progettazione dei contenuti	Tempistica: 2. Semestre 2022	Fase 3 – Più cicli di offerta formativa (anche online) e informativa	Tempistica: 2023-2025		
Fase 1 – Analisi delle possibili aree a rischio e delle competenze presenti in unibz	Tempistica: 1. Semestre 2022								
Fase 2 - Piano delle azioni e macro-progettazione dei contenuti	Tempistica: 2. Semestre 2022								
Fase 3 – Più cicli di offerta formativa (anche online) e informativa	Tempistica: 2023-2025								
Destinatari diretti	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Studenti</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Organi universitari</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Studenti PhD</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Personale accademico di ruolo</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/>Istituzioni scolastiche</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Docenti a contratto</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/>Pers. Tecnico-amministrativo</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>Assegnisti di ricerca</td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari	<input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo	<input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche	<input checked="" type="checkbox"/> Docenti a contratto	<input checked="" type="checkbox"/> Pers. Tecnico-amministrativo	<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
<input checked="" type="checkbox"/> Studenti	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari								
<input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD	<input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo								
<input type="checkbox"/> Istituzioni scolastiche	<input checked="" type="checkbox"/> Docenti a contratto								
<input checked="" type="checkbox"/> Pers. Tecnico-amministrativo	<input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca								
Altri destinatari									
Responsabile per l'implementazione	Comitato pari opportunità      Uffici personale amministrativo Ufficio didattico								
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio comunicazione, Facoltà, Ufficio orientamento e marketing, Consigliera di fiducia, Ufficio personale accademico								
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma delle azioni</li> <li>• Contenuti dei moduli formativi</li> </ul>								
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero delle persone che hanno partecipato alla formazione</li> <li>• Feed-back delle azioni di informazione e sensibilizzazione</li> </ul>								
Risorse finanziarie dedicate	30.000 euro								

<b>AREA strategica: E) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni</b>	
Misura	<b>E.2. Maggiore informazione sulle regole e sui servizi di supporto per i casi di violenza, molestie o discriminazione</b>
Breve descrizione della misura	Nel corso del 2021, unibz ha incaricato un'esperta per il ruolo di Consigliera di fiducia e ha introdotto un nuovo Codice etico e di comportamento. Per aumentare l'efficacia di queste misure, è necessario che venga migliorata l'informazione sulle regole e sulle risorse a disposizione delle persone vittime di comportamenti violenti e discriminatori.
Obiettivo prioritario	Prevenire casi di violenza e discriminazione, accrescere la consapevolezza sulla tematica
Altri obiettivi interessati	
Fasi della misura (eventuali)	<p>Fase 1 – Sviluppare una sezione nel sito unibz.it sulle politiche di genere e in particolare sugli strumenti di contrasto a violenze e discriminazioni Tempistica: 1. Semestre 2022</p> <p>Fase 2 – Organizzare incontri in tutte le sedi (e attraverso webinar) e diffondere altro materiale informativo Tempistica: dal 2. Semestre 2022 in poi, con costanti aggiornamenti</p> <p>Fase 3 – Dare risalto a queste iniziative nella comunicazione interna ed esterna</p>
Destinatari diretti	<input checked="" type="checkbox"/> Studenti <input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD <input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministr. <input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input checked="" type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
Altri destinatari	
Responsabile per l'implementazione	Comitato pari opportunità
Coinvolti nell'attuazione	Uffici personale, Ufficio stampa comunicazione, Ufficio orientamento e marketing, Consigliera di Fiducia
Output	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiale informativo</li> </ul>
Indicatori di successo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero delle persone raggiunte dall'informazione</li> <li>• Numero di visite alla apposita pagina del sito internet</li> </ul>
Risorse finanziarie dedicate	15.000 euro

**AREA strategica: E) Contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, molestie e discriminazioni**

Misura	<b>E.3. Adozione di un regolamento sulla "alias career"</b>	
Breve descrizione della misura	La carriera "alias" è una pratica diffusa fra gli Atenei italiani volta a creare un'identità alternativa (duplicata) che sostituisce i dati anagrafici con il nome "di elezione", scelto dalla persona in transizione, all'interno del sistema informatico di gestione amministrativa. Essa rappresenta un'identità transitoria, volta a garantire il riconoscimento dell'identità di genere e a favorire il benessere delle persone che sperimentano una incongruenza di genere, che si riconoscono in una identità trans, o che sono in transizione. L'identità riconosciuta e utilizzata in tutte le attività interne agli Atenei è dunque costruita come un elemento che consolida l'appartenenza alla comunità universitaria, senza in alcun modo riverberarsi in atti aventi una rilevanza giuridica verso l'esterno.	
Obiettivo prioritario	Prevenire casi di violenza e discriminazione, accrescere la consapevolezza sulla tematica	
Altri obiettivi interessati		
Fasi della misura (eventuali)	Fase 1 – Analisi dei Regolamenti di altri atenei e dei presupposti tecnico-informatici	Tempistica: Entro 2022
	Fase 2 – Adozione del Regolamento e adeguamento del sistema informativo	Tempistica: 1. Semestre 2023
Destinatari diretti	<input checked="" type="checkbox"/> Studenti <input checked="" type="checkbox"/> Studenti PhD <input checked="" type="checkbox"/> Personale tecnico-amministr.	<input checked="" type="checkbox"/> Organi universitari <input checked="" type="checkbox"/> Personale accademico di ruolo <input checked="" type="checkbox"/> Docenti a contratto <input checked="" type="checkbox"/> Assegnisti di ricerca
Altri destinatari		
Responsabile per l'implementazione	Segreteria studenti	Servizio ICT
Coinvolti nell'attuazione	Servizio Legale	
Output	Regolamento e procedura	
Indicatori di successo	n.a	
Risorse finanziarie dedicate	n.a.	

## Allegato 1: Soggetti coinvolti / intervistati

- Presidente: Prof. Ulrike Tappeiner
- Rettore: Prof. Paolo Lugli
- Prorettori: Prof. Johann Gamper, Prof. Alex Weissensteiner
- Direzione: Günther Mathà
- Delegate delle Facoltà:
  - Prof. Letizia Bollini (Facoltà di Design e Arti)
  - Prof. Antonella De Angeli (Facoltà di Scienze e Tecnologie informatiche)
  - Prof. Marjaana Gunkel (Facoltà di Economia)
  - Prof. Angelika Peer (Facoltà di Scienze e Tecnologie)
  - Prof. Kolis Summerer (Facoltà di Scienze della Formazione)
- Comitato pari opportunità: Prof. Elisabeth Tauber, Alessandra Papa, Silvia Dal Sasso
- Consigliera di fiducia: Chiara Bongiorno
- Ufficio personale amministrativo: Francesca Vaccari, Karin Ferracini
- Ufficio personale accademico: Paola Paolini, Marco Carreri
- Ufficio orientamento e marketing: Mario Burg
- Nucleo di valutazione: Prof. Paolo Carbone
- Presidio di qualità: Prof. Daniele Ietri
- Rappresentanti degli studenti: Clarice Cloutier (CdU), Evi Ploner (Senato), Silvia Dal Sasso (CPO), Irene Vignaga, Delilah Friedman, Chiara D'Ercoli, Leonie Acker, Giulia Guazzeri

Coordinamento progetto: Andrea Zeppa

## Allegato 2: Riferimenti e risorse online

Nell'impostare la riflessione sui contenuti del Piano, si è fatto riferimento sia a linee guida comunitarie e nazionali, sia ad una serie di piani di università italiane ed estere. La selezione non ha avuto lo scopo di essere esaustiva, quanto di esplorare diversi approcci contenutistici e metodologici.

- European Commission (2021) "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans". <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>
- Fondazione CRUI (2021) "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani". <https://www.cruir.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>
- European Institut for Gender Equality (2016), Gender equality in academia and research - GEAR tool [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn\\_1.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf)
- Università di Bologna, Piano di uguaglianza di genere (2021-2024). <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>
- Università di Modena e Reggio Emilia, Gender Equality Plan. <https://equal-ist.eu/gep-in-the-university-of-modena-and-reggio-emilia-italy/>
- Università degli Studi di Cagliari (2020), Piano di uguaglianza di genere. <https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/book/978-88-3312-021-8>
- Università di Salerno, Gender Equality Plan. [https://www.unisa.it/areavii/cpo/gender\\_equality\\_plan](https://www.unisa.it/areavii/cpo/gender_equality_plan)
- Università degli Studi di Messina, Piano di uguaglianza di genere. <https://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/piano-di-uguaglianza-di-genere>
- Kiel University, Gender Equality Plan (2020-2024). [https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/equality-plan-and-target-agreements?set\\_language=en](https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/en/equality-plan-and-target-agreements?set_language=en)
- University of Rijeka, Gender Equality Plan (2021-2025). [https://gender-spear.eu/assets/content/UNIRI\\_GEP\\_2021\\_2025.pdf](https://gender-spear.eu/assets/content/UNIRI_GEP_2021_2025.pdf)
- Universität Oldenburg, Zentraler Gleichstellungsplan 2020. <https://uol.de/chancengleichheit/gleichstellung/gleichstellungsplan>
- University of Helsinki, Equality Plan (2021-2024). <https://www.helsinki.fi/en/about-us/responsibility-and-sustainability/equality-diversity-and-accessibility>
- University of Warsaw, Gender Equality Plan 2020-2023. <https://en.uw.edu.pl/gender-equality-plan-for-uw/>