

LIBERA UNIVERSITÀ DI BOLZANO

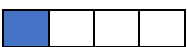
Gender Equality Plan

2026-2028

SOMMARIO

Premessa.....	3
1. Introduzione.....	4
2. Elementi essenziali del processo ai sensi di <i>Horizon Europe</i>	5
2.1. Procedura di approvazione e pubblicazione.....	5
2.2. Risorse dedicate e attuazione organizzativa.....	5
2.3. Raccolta dei dati e monitoraggio.....	6
2.4. Sensibilizzazione e sviluppo delle competenze.....	6
3. Aree strategiche, obiettivi e misure di intervento.....	7
4. La descrizione delle misure del Piano.....	9
A. Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa.....	9
B. Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali.....	22
C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera.....	25
D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici.....	30
Allegato: Soggetti coinvolti.....	36

Legenda

Status	Descrizione	Significato
	pianificata	Misure la cui attuazione è prevista
	avviata	Misure già iniziate e che si trovano nella prima fase di attuazione
	in corso	Misure attuate e portate avanti in modo continuativo, nonché ulteriormente sviluppate
	integrata	Misure istituzionalizzate e integrate in modo permanente nelle strutture e nei processi esistenti

Premessa

La Libera Università di Bolzano si riconosce in una cultura universitaria fondata sull'apertura, sul rispetto reciproco e sull'integrità. La qualità scientifica nasce dall'incontro di prospettive diverse e si realizza pienamente quando tutti i membri della nostra comunità accademica, indipendentemente dal genere, dall'origine culturale, dalla religione, dall'età ricevono pari opportunità di sviluppo e vengono sostenuti nel loro percorso. L'attuale Gender Equality Plan 2026–2028 costituisce per noi la base vincolante per lo sviluppo sistematico della nostra strategia per la parità e per la progressiva rimozione delle barriere strutturali. Il nuovo piano si fonda sulle esperienze e sui risultati della prima fase di attuazione (2022-2025) e lo sviluppa in modo coerente. Traduce il nostro impegno istituzionale a favore dell'equità delle opportunità in obiettivi concreti, misure e responsabilità definite. Stabilisce priorità, garantisce trasparenza e integra la parità di genere nella governance, nello sviluppo del personale, nella ricerca, nella didattica e nella cultura organizzativa. Siamo tuttavia consapevoli che permane una significativa necessità di intervento, in particolare per quanto riguarda l'aumento della presenza femminile nelle posizioni accademiche all'interno delle Facoltà. Iniziative isolate e l'impegno di pochi non sono sufficienti a produrre cambiamenti strutturali duraturi. Il successo del piano richiede piuttosto un chiaro impegno da parte del Direttivo universitario, nonché la consapevolezza e la partecipazione attiva di tutti i membri della nostra comunità universitaria. La parità è una responsabilità condivisa e un processo di sviluppo culturale di lungo periodo.

Federico Giudiceandrea
Presidente

Alex Weissensteiner
Rettore

Günther Mathà
Direttore

1. Introduzione

Il **Gender Equality Plan** (di seguito GEP) rappresenta uno strumento strategico per promuovere le pari opportunità e garantire la qualità nella ricerca, nella didattica e nell'amministrazione, nonché a sostenere uno sviluppo organizzativo sostenibile. Esso contribuisce al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti 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 per la promozione della parità nelle pubbliche amministrazioni. Tale direttiva richiama, tra l'altro, i Piani triennali per le azioni positive per rimuovere le discriminazioni di genere e promuovere le pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 che disciplina il *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Il GEP è parte integrante della strategia istituzionale complessiva dell'Università ed è sistematicamente integrato nei processi di gestione e di pianificazione. Il GEP soddisfa i requisiti centrali della Commissione Europea nell'ambito di Horizon Europe e rappresenta quindi un presupposto essenziale per la partecipazione ai programmi europei di ricerca.¹

Quadro di riferimento della Commissione Europea

➤ **Compiti dei Gender Equality Plan:**

- individuare le distorsioni e le disuguaglianze di genere presenti nelle organizzazioni;
- implementare strategie e misure innovative per rimuovere tali distorsioni;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso indicatori appropriati.

➤ **Requisiti minimi di processo:**

1. pubblicazione sul sito istituzionale di un documento formale 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 accompagnati da una reportistica annuale basata su indicatori;
4. realizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale e agli organi decisionali sui temi dell'uguaglianza di genere e delle distorsioni di genere, anche inconsce.

➤ **Aree tematiche di intervento:**

- A. conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa;
- B. equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali;
- C. equità di genere nel reclutamento e nello sviluppo della carriera;
- D. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- E. misure di contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, incluse le molestie e le discriminazioni.

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

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

Il Gender Equality Plan 2026–2028 della Libera Università di Bolzano soddisfa i requisiti minimi di processo stabiliti dalla Commissione Europea nell'ambito di *Horizon Europe* ed è istituzionalmente integrato quale strumento permanente di gestione e indirizzo strategico.

2.1. Procedura di approvazione e pubblicazione

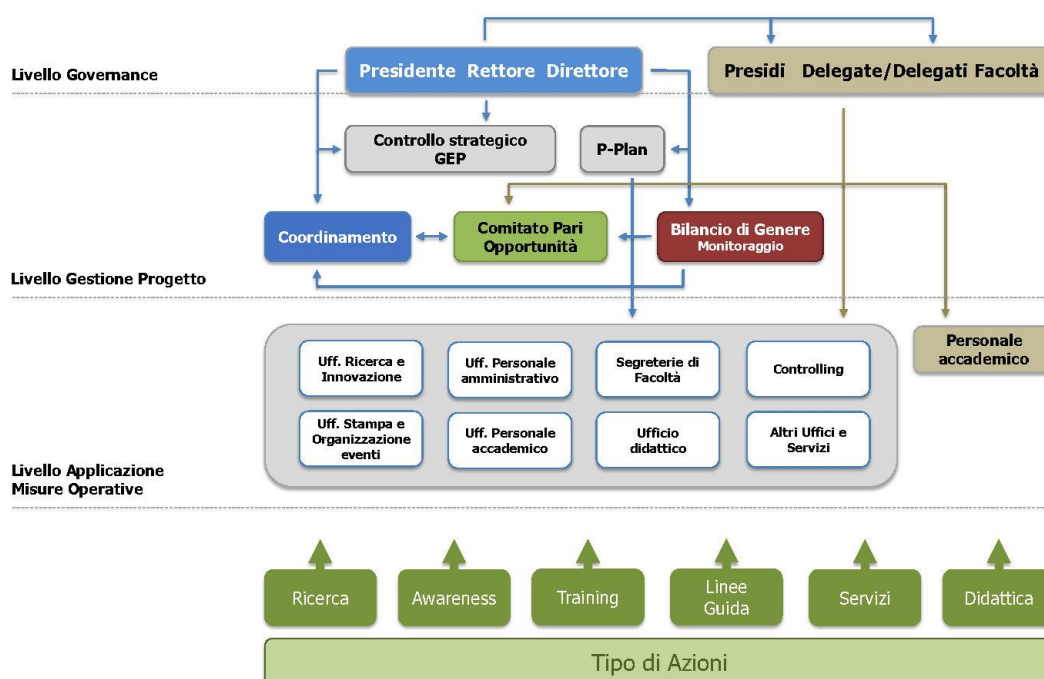
Il GEP è un documento strategico dell'Università. La presente edizione aggiornata si fonda sulle esperienze maturate e sui risultati conseguiti nella fase di attuazione del Piano iniziale 2022-2025 e sviluppa ulteriormente, in modo mirato, le misure già avviate. Il Piano è sostenuto dal Direttivo Universitario, riceve parere positivo dal Senato Accademico ed è approvato dal Consiglio dell'Università nella seduta del 13 marzo 2026. Successivamente, il GEP viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo www.unibz.it.

2.2. Risorse dedicate e attuazione organizzativa

Per l'attuazione del Piano sono definite responsabilità chiare e strutturate:

- responsabilità strategica: attribuita al Direttivo Universitario;
- coordinamento operativo: assicurato da una persona responsabile del project management;
- monitoraggio dei dati disaggregati per genere: affidato al servizio Controlling e al settore ICT, inclusa la redazione del Bilancio di genere biennale;
- attuazione delle misure nelle Facoltà: garantita da docenti delegate e delegati, che collaborano a livello interfacoltà e si coordinano con il Comitato per le Pari Opportunità;
- supporto amministrativo: garantito attraverso il sistema degli obiettivi assegnati ai diversi uffici, gestiti attraverso il Piano della Performance (P-Plan).

In considerazione delle dimensioni ridotte dell'Ateneo, non è prevista un'unità organizzativa esclusivamente dedicata alla parità di genere. La struttura definita garantisce tuttavia un adeguato livello di coordinamento, monitoraggio e supporto operativo.



Una parte significativa delle risorse destinate all'attuazione del Piano consiste nel tempo di lavoro del personale già in servizio e nell'impiego mirato di fondi esistenti (ad esempio per attività di ricerca), il cui ammontare non è quantificabile con precisione. Le spese aggiuntive riguardano principalmente i costi per campagne informative, attività formative ed eventi accademici. A tal fine è previsto un budget annuale di € 50.000,00, incrementabile fino a € 100.000,00 in funzione delle necessità.

2.3. Raccolta dei dati e monitoraggio

L'efficacia del GEP dipende in misura sostanziale da un monitoraggio continuo dei progressi compiuti. L'Università raccoglie con regolarità dati disaggregati per genere relativi al personale, allo sviluppo delle carriere, al reclutamento, alle posizioni decisionali, alla ricerca e alla cultura organizzativa. Tali dati sono utilizzati per la definizione di nuovi obiettivi, per la determinazione delle priorità e costituiscono la base del rapporto annuale sullo stato di attuazione del Piano. Con cadenza biennale, essi vengono sistematicamente elaborati nel Bilancio di genere e pubblicati sul sito istituzionale dell'Ateneo. Il miglioramento continuo della qualità e della disponibilità dei dati rientra nel sistema istituzionale di gestione della qualità.

Il Piano per la parità di genere, della durata triennale (2026–2028), è concepito come uno strumento dinamico. In quanto *living document*, può e deve essere aggiornato nel tempo qualora nuove o diverse misure risultino più idonee al raggiungimento degli obiettivi definiti. Le eventuali modifiche necessarie sono approvate d'intesa con il o la Presidente dell'Università.

2.4. Sensibilizzazione e sviluppo delle competenze

La promozione di una cultura organizzativa inclusiva rappresenta un elemento centrale del GEP. Diverse misure prevedono specifiche iniziative formative volte a sviluppare le competenze necessarie alla promozione della parità.

Per l'intera comunità universitaria è inoltre previsto un percorso formativo di base ad ampio raggio. Il percorso introduce i concetti fondamentali della parità di genere nel contesto universitario, evidenzia i costi e le conseguenze delle disuguaglianze esistenti, illustra strategie di intervento e favorisce il riconoscimento dei bias di genere, spesso inconsapevoli. Vengono inoltre presentati strumenti concreti per contrastare tali distorsioni, comprese le misure previste dal GEP. La formazione di base sarà organizzata in moduli. Per le persone direttamente coinvolte nel coordinamento o nell'attuazione del GEP, e nell'attuazione di specifiche misure, sarà inoltre attivata un'offerta formativa avanzata e continuativa.

3. Aree strategiche, obiettivi e misure di intervento

1. Area: Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; Cultura organizzativa

Obiettivi:

- Incentivazione di modelli di lavoro flessibili
- Rafforzamento dei servizi e delle misure a supporto delle persone con responsabilità di cura (*care-giver*)
- Adozione di pratiche organizzative orientate alla conciliazione vita-lavoro per l'intera comunità universitaria
- Integrazione strutturale dei principi di attenzione alle esigenze familiari
- Riduzione degli stereotipi di genere
- Gender mainstreaming nella cultura organizzativa
- Comunicazione scritta e visiva sensibile alle differenze di genere
- Maggiore equilibrio di genere negli eventi scientifici e nelle attività di comunicazione e divulgazione

Misure

A.1	Consulenza e informazione su famiglia e lavoro o studio	in corso
A.2	Programma estivo con compartecipazione ai costi di unibz per i figli e le figlie (3–10 anni) della comunità universitaria (personale e studentesse/studenti)	in corso
A.3	Ampliamento dei servizi per la cura dei bambini e delle bambine nella prima infanzia (3 mesi–3 anni) mediante l'istituzione di un asilo nido aziendale presso la sede di Bolzano	avviata
A.4	Linee guida per la pianificazione di orari delle riunioni maggiormente compatibili con la vita privata	integrata
A.5	Modelli di dottorato flessibili per studentesse e studenti PhD con responsabilità familiari	pianificata
A.6	Attuazione del programma di miglioramento <i>famigliaelavoro</i> e mantenimento della relativa certificazione	in corso
A.7	audit <i>famigliaelavoro</i> rivolto al personale accademico	pianificata
A.8	Raggruppamento di tutte le offerte e i servizi per la conciliazione, presentati in modo chiaro e strutturato nella pagina introduttiva dello "University Handbook"	pianificata
A.9	Applicazione delle linee guida unibz per una comunicazione di genere e adeguamento di tutti i regolamenti unibz	in corso
A.10	Raccolta di dati sulle differenze di genere – Bilancio di genere	in corso
A.11	Partecipazione alla campagna <i>No Women – No Panel</i>	avviata
A.12	Sensibilizzazione su diversità, inclusione, pari opportunità e conciliazione tra lavoro/studio e vita privata	pianificata
A.13	Introduzione del premio unibz per le pari opportunità e la diversità	pianificata

2. Area: equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali

Obiettivi:

- Integrazione strutturale delle pari opportunità nei processi decisionali e di leadership
- Aumento della diversità e della rappresentatività negli organi universitari

Misure

B.1	Aumento della presenza femminile negli organi dell'Università	pianificata
B.2	Sostegno alle candidature femminili e alla loro rappresentanza negli organi decisionali	in corso
B.3	Introduzione di un programma di mentoring interno a unibz	pianificata

3. Area: equità di genere nel reclutamento e nello sviluppo della carriera

Obiettivi:

- Rafforzamento delle competenze di leadership e di progettazione delle donne nella ricerca
- Riduzione delle distorsioni di genere nei processi di reclutamento e selezione
- Garanzia di un accesso equo ai programmi di finanziamento della ricerca
- Riduzione della segregazione orizzontale e promozione della diversità di genere in tutte le discipline scientifiche
- Rimozione degli ostacoli di genere nello sviluppo professionale

Misure

C.1	Promozione di scelte di studio equilibrate sotto il profilo di genere	in corso
C.2	Formazione in leadership e diversity rivolta a tutte le figure di responsabilità accademiche e amministrative	pianificata
C.3	Garanzia di un equilibrio di genere nel reclutamento di donne come professoressse di I e II fascia mediante chiamata diretta dall'estero	avviata
C.4	Commissioni di selezione equilibrate e sensibili alla dimensione di genere	in corso
C.5	Adeguamento di tutti i sistemi di valutazione scientifica dell'Università tenendo conto dei periodi di congedo per la cura di familiari	integrata

4. Area: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivi:

- Integrazione sistematica della prospettiva di genere nella ricerca
- Integrazione della prospettiva di genere nei programmi formativi

Misure

D.1	Formazione sull'integrazione della prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica	in corso
D.2	Promozione di progetti di ricerca orientati alla diversità	pianificata
D.3	Sviluppo di competenze per una didattica inclusiva e sensibile al genere	pianificata

1. Area: misure di contrasto a tutte le forme di violenza basata sul genere, incluse le molestie e le discriminazioni

Obiettivi:

- Sensibilizzazione sulle tematiche di genere e sulle diverse identità
- Prevenzione e contrasto della violenza, delle molestie e delle discriminazioni
- Garanzia di procedure trasparenti, accessibili e professionali nella gestione dei casi di violenza e discriminazione

Misure

E.1	Programma di formazione e sensibilizzazione per il riconoscimento e la gestione di casi di violenza, molestie o discriminazione	in corso
E.2	Applicazione della regolamentazione Alias-Career per le persone in fase di transizione di genere	integrata
E.3	Istituzione di servizi igienici gender-neutral in tutte le sedi dei campus di unibz	pianificata

4. La descrizione delle misure del Piano

A. Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa	
Misura	A.1. Informazione e consulenza su famiglia e lavoro
	Stato: in corso
Contenuto	La messa a disposizione di informazioni complete sul congedo di maternità e sul congedo parentale è garantita in modo strutturale e continuativo per il personale accademico di ruolo, per ricercatrici e ricercatori con contratto a tempo determinato, per assegniste e assegnisti di ricerca, nonché per dottorande e dottorandi. Tutte le informazioni sono regolarmente verificate nei contenuti e aggiornate in conformità alla normativa vigente; predisposte in modo chiaro e orientato alla pratica; pubblicate in tre lingue nell'Intranet; costantemente aggiornate al fine di garantire trasparenza e certezza del diritto. Parallelamente, il personale dell'Ufficio personale accademico incaricato dell'informazione e della consulenza è individuato e formato in modo mirato. In questo modo è garantito un supporto competente e orientato alle esigenze del personale richiedente.
Obiettivo	Assicurare nel tempo un'offerta informativa chiara e aggiornata, nonché una consulenza qualificata, al fine di promuovere in modo sostenibile la conciliazione tra famiglia e lavoro/studio.
Tempistiche	
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari ☒ Studentesse/Studenti PhD ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Personale tecnico-amministrativo ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca
Altri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Ufficio personale accademico Ufficio didattico
Coinvolti nell'attuazione	
Esiti attesi	Pagina contenente informazioni e recapiti del personale incaricato della consulenza
Indicatori	- Numero di persone che si avvalgono della consulenza annualmente - Numero complessivo delle consulenze effettuate

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa

Misura

A.2 Assistenza durante le vacanze per bambine e bambini della comunità universitaria di unibz

Status: in corso

☒
☒
☒
☐

Contenuto

La Libera Università di Bolzano organizza un servizio di assistenza durante le vacanze per bambine e bambini di età compresa tra i 3 e i 10 anni, destinato ai figli e alle figlie del personale di unibz, nonché alle studentesse e agli studenti con responsabilità genitoriali. Il servizio, in collaborazione con una cooperativa, è offerto presso le sedi universitarie di Bolzano e Bressanone. L'offerta comprende nove settimane durante le vacanze estive, una settimana durante le vacanze semestrali e una settimana durante le vacanze autunnali. Nell'ottica di uno sviluppo qualitativo sostenibile, l'offerta viene regolarmente valutata e ulteriormente sviluppata. In coerenza con gli obiettivi dell'Audit *famigliaelavoro*, viene effettuato un monitoraggio continuo dell'utilizzo dell'offerta da parte del personale e della componente studentesca con responsabilità genitoriali. In particolare, vengono analizzati i gruppi di utenti, i periodi in cui l'offerta viene utilizzata, le modalità di erogazione e il relativo grado di flessibilità, al fine di sviluppare e adeguare progressivamente l'offerta ai diversi modelli di lavoro e di vita.

Obiettivo

Promozione della conciliazione tra famiglia e lavoro/studio e delle pari opportunità per la comunità universitaria di unibz, in particolare per il personale e per le studentesse e gli studenti con responsabilità genitoriali

Tempistiche

Destinatari diretti

- | | |
|--|--|
| ☒ Studentesse/Studenti | ☐ Organi universitari |
| ☒ Studentesse/Studenti PhD | ☒ Personale accademico di ruolo |
| ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato | ☒ Personale tecnico-amministrativo |
| ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca | |

Atri destinatari

Responsabile per l'attuazione

Ufficio personale amministrativo

Coinvolti nell'attuazione

Esiti attesi

Sviluppo dell'offerta in funzione delle esigenze, sulla base di valutazioni regolari

Indicatori

- Numero di servizi erogati all'anno
- Numero di bambine e bambini che usufruiscono dell'offerta per anno

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa									
Misura	A.3 Servizio di assistenza per la prima infanzia per la comunità universitaria di unibz – Campus di Bolzano Status: attivato ☒ ☒ ☐ ☐								
Contenuto	Questa misura è stata pensata sulla base delle attività preparatorie svolte nell'ambito del precedente Gender Equality Plan, in particolare dello studio di fattibilità per l'istituzione di un servizio di assistenza per la prima infanzia interno all'università, dell'analisi del sito e di una rilevazione approfondita condotta all'interno della comunità universitaria. La sua attuazione avviene attraverso la realizzazione di un servizio di assistenza per la prima infanzia presso il Campus di Bolzano. È prevista l'istituzione di una struttura educativa (Asilo nido) per circa 16–20 bambine e bambini di età compresa tra i tre mesi e i tre anni rivolta alla comunità universitaria di unibz e improntata a elevati standard pedagogici e qualitativi. L'obiettivo è creare un'offerta di assistenza affidabile e vicina al campus, contribuendo in modo sostenibile al miglioramento della conciliazione tra famiglia e lavoro o studio. La struttura è inoltre concepita come sede di formazione e di ricerca a carattere pratico per le studentesse e gli studenti della Facoltà di Scienze della Formazione. Grazie alla stretta integrazione tra assistenza, didattica e ricerca, si configura un ambiente di apprendimento innovativo che coniuga teoria e pratica e contribuisce allo sviluppo della qualità nel settore dell'educazione della prima infanzia. La misura contribuisce strategicamente a rafforzare il profilo di unibz come istituzione attenta alle esigenze delle famiglie, aumentandone l'attrattiva sia come luogo di lavoro sia come sede di studio.								
Obiettivo	Promozione della conciliazione tra famiglia e lavoro/studio e delle pari opportunità per la comunità universitaria di unibz con responsabilità genitoriali								
Tempistiche	• Fase di pianificazione e progettazione <u>entro il del 2026</u> • Preparazione strutturale ed edilizia • Selezione e incarico di una cooperativa/ente gestore <u>entro il del 2027</u> • Avvio delle attività								
Destinatari diretti	<table border="0"> <tr> <td>☒ Studentesse/Studenti</td><td>☐ Organi universitari</td></tr> <tr> <td>☒ Studentesse/Studenti PhD</td><td>☒ Personale accademico di ruolo</td></tr> <tr> <td>☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato</td><td>☒ Personale tecnico-amministrativo</td></tr> <tr> <td>☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca</td><td></td></tr> </table>	☒ Studentesse/Studenti	☐ Organi universitari	☒ Studentesse/Studenti PhD	☒ Personale accademico di ruolo	☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato	☒ Personale tecnico-amministrativo	☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	
☒ Studentesse/Studenti	☐ Organi universitari								
☒ Studentesse/Studenti PhD	☒ Personale accademico di ruolo								
☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato	☒ Personale tecnico-amministrativo								
☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca									
Atri destinatari									
Responsabile per l'attuazione	Direzione generale Facility Management Ufficio personale amministrativo								
Coinvolti nell'attuazione									
Esiti attesi	Istituzione e avvio di una struttura per la prima infanzia presso il Campus di Bolzano, con funzione formativa e di ricerca integrata per le studentesse e gli studenti della Facoltà di Scienze della Formazione								
Indicatori	Sì/No								

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa

Misura

A.4 Linee guida per una pianificazione delle riunioni compatibile con la vita privata

Status: integrata



Contenuto

Tenere in considerazione le esigenze familiari e private nell'organizzazione delle riunioni può contribuire in modo significativo a ridurre il carico di lavoro del personale tecnico-amministrativo e del personale accademico, nonché delle studentesse e degli studenti. In conformità alle raccomandazioni di unibz, le riunioni e gli incontri dovrebbero svolgersi, per quanto possibile, all'interno del normale orario di lavoro; si raccomanda pertanto di non fissarne l'inizio prima delle ore 9.00 né dopo le ore 16.00. Inoltre, i termini delle riunioni dovrebbero essere stabiliti con sufficiente anticipo, al fine di consentire una pianificazione adeguata e tempestiva degli impegni. Queste e ulteriori raccomandazioni costituiscono un orientamento vincolante per una progettazione delle riunioni attenta alle esigenze familiari, nonché per una cultura dell'orario di lavoro complessivamente orientata alla conciliazione tra lavoro o studio e vita privata.

Obiettivo

Miglioramento strutturale della conciliazione tra lavoro o studio e la vita privata, nonché delle pari opportunità per il personale e le studentesse e gli studenti di unibz

Tempistiche

Fase 1 – Maggiore diffusione delle raccomandazioni attraverso una rinnovata comunicazione entro il del 2026
 Fase 2 – Integrazione nei processi di onboarding

Destinatari diretti

☐ Studentesse/Studenti	☐ Organi universitari
☒ Studentesse/Studenti PhD	☒ Personale accademico di ruolo
☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato	☒ Personale tecnico-amministrativo
☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	

Altri destinatari

Responsabili per l'attuazione

Senato	Ufficio personale amministrativo
Direzione generale	Ufficio personale accademico

Coinvolti nell'attuazione

Facoltà	Comitato pari opportunità
---------	---------------------------

Esiti attesi

Maggiore certezza nella pianificazione, riduzione dei conflitti legati alle esigenze di cura e più forte integrazione istituzionale di standard organizzativi attenti alle esigenze della vita privata.

Indicatori

- Quota di persone intervistate che dichiarano un miglioramento della conciliazione lavoro o studio e vita privata
- 70% di riunioni nella fascia oraria raccomandata

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa

Misura	A.5 Modelli di dottorato flessibili per le studentesse e gli studenti con responsabilità genitoriali Status: pianificata 	
Contenuto	Al fine di migliorare la conciliazione tra studio e vita privata, il programma di dottorato prevede disposizioni per le studentesse e gli studenti con responsabilità genitoriali. Oltre a una consulenza mirata in merito alle assenze previste dalla normativa vigente e alle relative misure di sostegno, è prevista la possibilità di richiedere, in aggiunta a tali periodi di assenza, una proroga della durata del percorso di studio fino a un anno. In tal caso, l'importo complessivo della borsa di studio rimane invariato. Le attività didattiche dovrebbero, laddove possibile dal punto di vista organizzativo e didattico, essere fruibili anche in modalità online; inoltre, è consentito alle studentesse e agli studenti portare con sé i propri figli piccoli alle lezioni. Nel programma di dottorato è espressamente previsto che, su richiesta motivata, le studentesse e gli studenti con responsabilità genitoriali possano essere esonerati dall'obbligo di svolgere il semestre di mobilità all'estero.	
Obiettivo	Promozione della conciliazione tra famiglia e studio e delle pari opportunità per le studentesse e gli studenti con responsabilità genitoriali	
Tempistiche	Inserimento, in tutti i programmi di dottorato, della clausola relativa all'esonero dal semestre di mobilità all'estero per le studentesse e gli studenti con responsabilità genitoriali <u>entro il del 2027</u>	
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☒ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☐ Organi universitari ☐ Personale accademico di ruolo ☐ Personale tecnico-amministrativo	
Altri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Coordinatori/Coordinatrici dei programmi PhD	Ufficio didattico Facoltà
Coinvolti nell'attuazione	Senato	
Esiti attesi	Rafforzamento delle pari opportunità nei programmi di dottorato	
Indicatori	Percentuale di dottorande e dottorandi che usufruiscono dell'offerta	

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa	
Misura	A.6 Prosecuzione dell'audit <i>famigliaelavoro</i> e conferma della relativa certificazione per il personale tecnico-amministrativo Status: in corso 
Contenuto	La Libera Università di Bolzano prosegue in modo sistematico il percorso dell'audit <i>famigliaelavoro</i> , con l'obiettivo di migliorare in modo sostenibile la conciliazione tra lavoro o studio e vita privata e radicarla nella cultura organizzativa. L'audit, certificato per la prima volta nel 2021 per il personale tecnico-amministrativo, comprende un ampio programma di misure che spazia da offerte di supporto per la conciliazione tra famiglia e lavoro all'adeguamento delle regole sull'orario di lavoro, fino all'ottimizzazione dei processi interni e delle strutture di comunicazione. Tali misure vengono attuate e sviluppate in modo continuativo. L'obiettivo è mantenere nel tempo la certificazione attraverso un processo di miglioramento costante.
Obiettivo	Gender-Mainstreaming nella cultura organizzativa
Tempistiche	Fase 1– Fase di consolidamento: <u>entro fine 2027</u> approfondimento, integrazione nella prassi quotidiana e stabilizzazione strutturale delle misure esistenti Fase 2 – Fase revisione <u>Inizio 2028</u> partecipata
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☐ Organi universitari ☐ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Atri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Ufficio personale amministrativo Direzione generale
Coinvolti nell'attuazione	
Esiti attesi	Modifiche organizzative, regolamentari e contrattuali previste dal programma
Indicatori	• Grado di attuazione delle misure definite nell'audit (in %) • Soddisfazione del personale (indagine sul personale) • (Ri)conferma della certificazione nell'ambito del processo di audit: sì/no

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa		
Misura	A.7 Avvio e attuazione dell'audit <i>famigliaelavoro</i> per il personale accademico Status: pianificata ☒ ☐ ☐ ☐	
Contenuto	A seguito di un'analisi approfondita sulla trasferibilità dell'attuale processo di audit, come già previsto nel precedente GEP, l'audit <i>famigliaelavoro</i> sarà avviato in modo sistematico anche per questo gruppo di personale. L'obiettivo è trasferire alle specifiche condizioni di lavoro dell'ambito accademico le strutture, gli strumenti e gli standard di qualità già consolidati per il personale tecnico-amministrativo. L'attuazione avverrà in stretta collaborazione tra personale accademico e personale tecnico-amministrativo, al fine di valorizzare le sinergie e collegare in modo coerente i processi esistenti. In tal modo si realizza una strategia istituzionale unitaria per la promozione della conciliazione tra attività professionale e vita privata, garantendo al contempo una parità di trattamento tra personale accademico e personale tecnico-amministrativo.	
Obiettivo	Gender-Mainstreaming nella cultura organizzativa	
Tempistiche	Fase 1 – Avvio del processo di certificazione <u>Entro il del 2026</u> Fase 2 – Istituzione di un gruppo di coordinamento congiunto	
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari ☐ Studentesse/Studenti PhD ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Personale tecnico-amministrativo ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	
Atri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Ufficio personale accademico	Rettorato
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio personale amministrativo Facoltà	Direzione generale Senato
Esiti attesi	Modifiche organizzative, regolamentari e contrattuali previste dal programma	
Indicatori	• Grado di attuazione delle misure definite nell'audit (in %) • Soddisfazione del personale (indagine sul personale) • Certificazione nell'ambito del processo di audit: sì/no	

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa	
Misura	A.8 Raggruppamento di tutte le offerte e i servizi per la conciliazione, presentati in modo chiaro e strutturato nella pagina introduttiva dello "University Handbook" Status: pianificata ☒ ☐ ☐ ☐
Contenuto	Al fine di migliorare la trasparenza e l'accessibilità, tutte le offerte e i servizi per la conciliazione tra lavoro o studio e vita privata saranno raggruppati e presentati in modo chiaro e strutturato nella pagina introduttiva dello "University Handbook". L'obiettivo è consentire a tutto il personale di avere una visione d'insieme rapida e immediata delle misure disponibili. Le informazioni comprendono, tra l'altro, le disposizioni relative a modelli di lavoro flessibili, periodi di assenza, prestazioni di supporto, servizi di assistenza per i figli/le figlie durante i periodi di chiusura scolastica, nonché le modalità di presentazione delle relative richieste. Grazie a una struttura chiara e a una collocazione centrale, si garantisce che le informazioni rilevanti siano facilmente reperibili e che le strutture di supporto istituzionali risultino pienamente visibili.
Obiettivo	Presentare in modo centralizzato, trasparente e di facile consultazione le offerte e i servizi esistenti; ridurre le barriere informative e rafforzare in modo sostenibile la conciliazione tra vita privata e professionale
Tempistiche	Fase 1 – Istituzione di una sezione in evidenza <u>Entro giugno 2027</u> "Conciliazione" nella pagina introduttiva dell'UHB Fase 2 – Censimento completo di tutte le offerte e i servizi rilevanti Fase 3 – Individuazione delle strutture responsabili e aggiornamento continuo
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari ☐ Studentesse/Studenti PhD ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Personale tecnico-amministrativo ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☐
Atri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Ufficio personale amministrativo Ufficio personale accademico
Coinvolti nell'attuazione	Direzione
Esiti attestati	Orientamento rapido e accesso semplice alle misure di supporto
Indicatori	• Incremento del numero di accessi alla pagina dedicata • Valutazione almeno buona della comunicazione dell'accessibilità delle informazioni nelle indagini di audit

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa

Misura

A.9 Applicazione delle linee guida unibz per una comunicazione di genere e adeguamento di tutti i regolamenti unibz

Status: in corso

☐ ☐ ☐ ☐

Contenuto della misura

L'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere contribuisce in modo significativo al superamento di stereotipi di genere e di ruoli tradizionali consolidati. Esso previene discriminazioni e incomprensioni e promuove una cultura organizzativa improntata al rispetto e alla valorizzazione delle persone, nella quale tutti i membri si sentono ugualmente rappresentati e riconosciuti. Già nel precedente GEP sono state elaborate linee guida (Vademecum) per un uso del linguaggio di genere in tedesco e in italiano. Tali linee guida vengono aggiornate in modo continuativo in linea con gli standard più recenti e costituiscono la base vincolante per tutti i testi giuridici e amministrativi dell'Università. Tutti i regolamenti di unibz oggetto di revisione sono formulati in modo coerente secondo i principi del linguaggio di genere. In questo modo si garantisce che parità e diversità siano ancorate in modo sistematico non solo a livello strutturale, ma anche linguistico. Il personale neoassunto viene informato in modo sistematico sulle disposizioni vigenti nell'ambito dei processi di onboarding; sono inoltre previste specifiche attività formative.

Obiettivi

Radicalamento istituzionale della comunicazione di genere nella cultura organizzativa; promozione di una cultura della comunicazione libera da discriminazioni e improntata al rispetto e alla valorizzazione delle persone

Tempistiche

Offerta di laboratori di scrittura (workshop pratici) in lingua tedesca e italiana

Destinatari diretti

- | | |
|--|--|
| ☐ Studentesse/Studenti | ☒ Organi universitari |
| ☐ Studentesse/Studenti PhD | ☒ Personale accademico di ruolo |
| ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato | ☒ Personale tecnico-amministrativo |
| ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca | |

Atri destinatari

Responsabile per l'attuazione

Presidenza Direzione generale

Coinvolti nell'attuazione

Ufficio personale amministrativo	Ufficio comunicazione
Ufficio personale accademico	Facoltà
	Ufficio legale

Esiti attesi

Tutti i testi giuridici e amministrativi di nuova redazione o oggetto di revisione sono formulati in modo coerente secondo i principi del linguaggio di genere; rafforzamento della sensibilizzazione del personale all'uso di un linguaggio inclusivo

Indicatori

- Numero di regolamenti revisionati in linguaggio inclusivo di genere
- Numero di partecipanti agli eventi di formazione

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa	
Misura	A.10 Raccolta di dati sulle differenze di genere – Bilancio di genere Status: in corso 
Contenuto	Con il bilancio di genere biennale, la Libera Università di Bolzano dispone di uno strumento efficace di monitoraggio per la raccolta e l'analisi sistematica dei dati relativi alle differenze di genere in tutti gli ambiti rilevanti. Tale strumento consente di osservare l'evoluzione nel tempo, rende visibili gli squilibri strutturali e costituisce la base per l'adozione di misure mirate nell'ambito del Gender Equality Plan. Le analisi finora condotte evidenziano un ulteriore fabbisogno di intervento, in particolare nei settori della ricerca e del reclutamento del personale accademico. Al fine di rafforzarne l'impatto strategico, la dimensione di genere sarà integrata in modo sistematico nei principali documenti del ciclo di pianificazione e di gestione dell'Ateneo, quali ad esempio il rapporto annuale. Infine, sarà valutata la possibilità di includere quesiti relativi alla non discriminazione nei questionari per la valutazione dell'attività didattica.
Obiettivi	Gender mainstreaming nella cultura organizzativa Radicamento sistematico della dimensione di genere nella pianificazione strategica e nello sviluppo della qualità dell'Università
Tempistiche	<u>Entro la primavera 2026</u> <u>Entro la primavera 2028</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Presidenza Direzione generale Controlling ICT
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità Nucleo di valutazione Presidio di qualità Ricerca e innovazione Ufficio personale accademico Ufficio comunicazione
Esiti attesi	Bilancio di genere con sezioni ampliate (ogni due anni); Relazione annuale sullo stato di avanzamento del GEP con una selezione dei principali indicatori; Inserimento di una prospettiva di genere nel rapporto annuale
Indicatori	Redazione del Bilancio di genere con cadenza biennale: sì/no, data, pubblicazione sul sito istituzionale

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzati	
Misura	A.11 Partecipazione alla campagna <i>No Women – No Panel</i> Status: avviata ☒ ☒ ☐ ☐
Contenuto	La Libera Università di Bolzano ha aderito, insieme alla Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Comune di Bolzano, all'iniziativa "<i>No Women – No Panel</i>" promossa dalla RAI Radiotelevisione Italiana. L'obiettivo dell'iniziativa è garantire, in tutti i congressi organizzati dall'Università e in quelli per i quali essa assume il patrocinio, una partecipazione quanto più possibile equilibrata di donne e uomini in qualità di relatrici e relatori. Inoltre, l'iniziativa mira a promuovere una comunicazione rispettosa delle differenze di genere, evitando stereotipi e adottando un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, nonché una selezione di immagini rispettosa delle differenze di genere. L'Università si impegna infine a trasmettere annualmente alla RAI i dati raccolti sulla composizione dei panel nell'ambito dei congressi organizzati.
Obiettivi	Promozione della parità di genere come principio vincolante di organizzazione e di qualità nella pianificazione e nella comunicazione degli eventi scientifici.
Tempistiche	
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari ☐ Studentesse/Studenti PhD ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Personale tecnico-amministrativo ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca
Altri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Event Management Facoltà
Coinvolti nell'attuazione	ICT Coordinazione GEP Segreterie di Facoltà
Esiti attesi	Panel quanto più possibile equilibrati dal punto di vista del genere nei congressi universitari; i materiali di comunicazione (testi, immagini, annunci) rispettano i criteri di una rappresentazione di genere equa, inclusiva e non stereotipata.
Indicatori	- Copertura della raccolta dati sulla composizione dei panel (% dei panel rilevati sul totale) - Trasmissione annuale dei dati alla RAI entro i termini previsti (si/no) - Pubblicazione dei dati nel rapporto annuale

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa		
Misura	A.12 Sensibilizzazione su diversità, inclusione, pari opportunità e conciliazione tra lavoro/studio e vita privata Status: pianificata ☒ ☐ ☐ ☐	
Contenuto	Affinché il Gender Equality Plan possa dare risultati in modo duraturo, sarà offerta una formazione di base ampia e trasversale rivolta a tutto il personale, sia tecnico-amministrativo sia accademico. L'obiettivo è promuovere una cultura condivisa dei temi della diversità, dell'inclusione e della parità di genere nel contesto universitario, nonché ancorare in modo duraturo tali principi nella cultura organizzativa dell'Ateneo. L'attuazione avverrà attraverso moduli formativi brevi e mirati, campagne di sensibilizzazione e iniziative tematiche dedicate. In tale ambito saranno illustrati i concetti chiave della parità di genere, evidenziati gli effetti delle disuguaglianze e presentate concrete possibilità di intervento per la promozione delle pari opportunità e della conciliazione tra vita privata, lavoro e studio. Un'attenzione particolare sarà rivolta alla sensibilizzazione rispetto a distorsioni anche involontarie o inconsapevoli (bias), nonché alla trasmissione di strumenti utili per la loro individuazione e correzione.	
Obiettivi	Integrazione stabile dei principi di diversità, inclusione e parità di genere nella cultura organizzativa dell'Università.	
Tempistiche	Fase 1 - Sviluppo di un concetto formativo modulare, definizione dei contenuti e dei formati, coordinamento con le unità organizzative competenti Fase 2 - Erogazione di moduli formativi brevi e mirati - Integrazione della formazione nei programmi di aggiornamento professionale già esistenti (es.: onboarding) <u>Entro 2026</u>	
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	☐ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabili dell'attuazione	Direzione generale	Ufficio personale amministrativo
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità	Ufficio stampa
Esiti attesi	Il personale è in grado di riconoscere strutture e comportamenti non inclusivi o discriminatori nella quotidianità lavorativa e agisce in modo adeguato per promuovere attivamente una cultura organizzativa equa e rispettosa	
Indicatori	- Percentuale di personale partecipante alle attività di aggiornamento (%) - Numero di training, campagne e iniziative tematiche realizzate per anno	

Area strategica: A) Conciliazione tra lavoro o studio e vita privata; cultura organizzativa

Misura	A.13 Introduzione del premio unibz per le pari opportunità e la diversità Status: pianificata    	
Contenuto	La Libera Università di Bolzano istituisce un premio di Ateneo volto a valorizzare contributi di particolare rilievo nei settori della parità di genere, delle pari opportunità e della promozione della diversità. Il riconoscimento è destinato a persone che, nell'ambito della ricerca, della didattica, dell'amministrazione oppure attraverso un impegno particolarmente significativo, si distinguono per il loro contributo alla promozione dell'equità delle opportunità e della diversità, generando impulsi duraturi a favore di una cultura organizzativa inclusiva. Il premio intende rendere visibili iniziative esemplari, favorirne la diffusione e sottolineare il valore strategico della parità e della diversità quali elementi qualificanti della qualità dell'Università. La cerimonia di conferimento si svolge nell'ambito di un evento istituzionale dell'Ateneo e può essere accompagnata simbolicamente da una medaglia appositamente ideata (ad esempio dalla Facoltà di Design e Arti) o da un altro simbolo di riconoscimento istituzionale. I criteri di assegnazione, nonché le modalità di candidatura e di selezione, sono definiti nell'ambito di un workshop partecipativo che coinvolge rappresentanze del personale accademico e del personale tecnico-amministrativo.	
Obiettivi	Radicamento e valorizzazione delle pari opportunità e della diversità nella cultura organizzativa	
Tempistiche	Fase 1 – Definizione del quadro di riferimento del premio Fase 2 – Informazione alla comunità universitaria e pubblicazione del bando Fase 3 – Nomina della giuria e conferimento del primo premio	<u>Entro il 2026</u> <u>Inizio 2027</u> <u>Entro il 2028</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☒ Studentesse/Studenti PhD ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	☐ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Presidenza Senato	Direzione generale Facoltà
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio comunicazione	
Esiti attesi	Riconoscimento istituzionale di iniziative a favore delle pari opportunità e della diversità	
Indicatori	• Conferimento del premio (sì/no) • Numero di candidature presentate	

B. Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali

Area strategica: B) Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali	
Misura	B.1 Aumento della rappresentanza femminile negli Organi dell'Università Status: pianificata ☒ ☐ ☐ ☐
Contenuto	L'introduzione di una quota minima vincolante applicabile a tutti gli organi dell'Università è stata in parte accolta con scetticismo nel corso delle consultazioni. In particolare, è emersa la preoccupazione che, in presenza di una percentuale ancora ridotta di professoressse, singole donne possano essere chiamate a ricoprire un numero sproporzionato di incarichi negli organi collegiali. È stato inoltre in parte messo in dubbio che una quota formale, di per sé, conduca automaticamente a un cambiamento strutturale e sostenibile della cultura organizzativa. Alla luce di tali considerazioni, l'Università rinuncia all'introduzione di una quota valida per l'intero Ateneo. Viene invece perseguito l'obiettivo di garantire che nei livelli apicali della governance universitaria (Consiglio dell'Università, Rettorato, Presidiato) entrambi i generi siano rappresentati. Tale obiettivo sarà sostenuto attraverso le previste modifiche statutarie, nonché mediante adeguate misure organizzative e regolamentari. Con l'aumento della presenza femminile nel corpo docente, una composizione paritaria di tutti gli organi universitari potrà essere realizzata progressivamente. A integrazione di ciò, in ciascuna Facoltà viene designata almeno una persona incaricata delle questioni di parità, che promuove lo scambio di esperienze a livello interfacoltà, supporta il lavoro della struttura di coordinamento del GEP e del Comitato per le pari opportunità e contribuisce a integrare in modo sistematico le tematiche di parità nei processi decisionali.
Obiettivi	Aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali
Tempistiche	Fase 1 – Modifica dello Statuto <u>Entro il 2026</u> Fase 2 – Attuazione delle nuove disposizioni <u>Dal 2027</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☐ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari	
Responsabile dell'attuazione	Rettore, Presidente Presidi Ufficio legale
Coinvolti nell'attuazione	Segreterie di Facoltà
Esisti attesi	Modifica allo Statuto
Indicatori	Quota di donne nel Consiglio dell'Università, nel Rettorato, nelle direzioni di Facoltà, nel Senato e in tutti gli organi decisionali

Area strategica: B) Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali		
Misure	B.2 Sostegno alle candidature femminili e alla loro rappresentanza negli organi decisionali Status: in corso 	
Contenuto	Al fine di sostenere l'accesso alle posizioni di leadership e agli incarichi negli organi decisionali, viene istituito un programma annuale che prevede specifici percorsi di empowerment e leadership. L'offerta è rivolta in particolare alle ricercatrici e alle docenti che intendono candidarsi a funzioni di direzione o a incarichi negli organi universitari, nonché a chi già ricopre tali incarichi. Le attività formative mirano allo sviluppo di competenze nei settori della leadership, del posizionamento strategico, della comunicazione, della negoziazione, del lavoro negli organi collegiali e dei processi decisionali. A integrazione di ciò, è previsto un programma di coaching individuale, volto a offrire un accompagnamento personalizzato sia nelle fasi di candidatura sia durante lo svolgimento di funzioni di direzione o di mandato. Inoltre, viene valutata la possibilità di alleggerire il carico di lavoro del personale accademico con responsabilità familiari che assume incarichi negli organi collegiali, attraverso l'assegnazione di risorse aggiuntive, quali, ad esempio, assistenza alla ricerca o supporto amministrativo.	
Obiettivi	Aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali	
Tempistiche	Fase 1 – Predisposizione di un'offerta di corsi specifici e di programmi di mentoring e coaching	<u>Entro il mese di marzo di ogni anno</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca	☐ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☐ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Consiglio dell'Università, Senato Presidi	Segreterie di Facoltà Ufficio didattico
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio legale	
Esiti attesi	Rafforzamento dell'accesso delle donne alle funzioni di leadership e decisionali; modifica dello Statuto	
Indicatori	• Numero di persone partecipanti ai corsi e alle misure di supporto • Numero di donne negli organi e nei comitati	

Area strategica: B) Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali	
Misura	B.3 Introduzione di un programma di mentoring interno a unibz Status: pianificata ☒ ☐ ☐ ☐
Contenuto	Al fine di sostenere in modo mirato il personale accademico, unibz istituisce un programma di mentoring interno, rivolto in particolare a ricercatrici e ricercatori nelle fasi iniziali e intermedie della carriera. Il focus del programma è l'integrazione consapevole e strutturata delle esigenze di una carriera scientifica nella pianificazione della propria vita privata, tenendo conto anche di eventuali responsabilità familiari. Professoresse e professori con esperienza assumono il ruolo di mentor, creando uno spazio di dialogo collegiale e di scambio di esperienze tra persone che hanno già compiuto scelte consapevoli per una carriera scientifica integrata nella propria vita privata e familiare, e persone che si trovano attualmente, o si troveranno in futuro, di fronte a decisioni analoghe. Il programma prevede un orientamento pratico, supporto individuale e impulsi concreti per uno sviluppo di carriera sostenibile e realisticamente pianificabile.
Obiettivi	Rafforzamento delle condizioni di accesso e di sviluppo delle carriere accademiche anche sotto l'aspetto della conciliazione con la vita privata e familiare
Tempistiche	Fase 1 – Definizione della struttura del programma; eventuale predisposizione di indicazioni di riferimento gli incontri di mentoring; coinvolgimento di professoresse e professori con esperienza nel ruolo di mentor <u>A partire dal 2027</u> Fase 2 – Attuazione del programma Fase 3 – Valutazione delle esperienze e dei feedback raccolti; eventuale adeguamento e ulteriore sviluppo del programma <u>A partire dal 2028</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari ☒ Studentesse/Studenti PhD ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Personale tecnico-amministrativo ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca
Altri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Senato Ufficio didattico
Coinvolti nell'attuazione	Segreterie di Facoltà
Esiti attesi	Rafforzamento di una cultura organizzativa che favorisca la carriera scientifica
Indicatori	- Numero di docenti che si rendono disponibili come mentor - Numero di mentees che partecipano al programma

C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera

Area strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera	
Misura	C.1 Promozione di scelte di studio equilibrate sotto il profilo di genere Status: in corso 
Contenuto	Sebbene negli ultimi dieci anni la quota di laureate nei corsi di studio MINT sia aumentata in modo costante (dal 22% al 29%), permane un significativo fabbisogno di intervento volto a incrementare la presenza delle donne nei percorsi di studio MINT, così come quella degli uomini nei corsi di studio delle scienze della formazione e del servizio sociale. Le campagne di sensibilizzazione e di valorizzazione dell'immagine già esistenti, finalizzate a promuovere la presenza di donne e uomini in ambiti di studio in cui risultano sottorappresentati, saranno proseguite nei prossimi tre anni e ulteriormente sviluppate in funzione dei bisogni. In stretta collaborazione con le scuole, saranno potenziate in modo sistematico le attività informative e di orientamento. A tal fine, verranno elaborate misure mirate per avvicinare precocemente le studentesse e gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado a ambiti di studio in cui il loro genere risulta tradizionalmente sottorappresentato, offrendo loro informazioni realistiche e modelli di ruolo positivi.
Obiettivi	Riduzione degli squilibri di genere tra gli ambiti disciplinari
Tempistiche	Fase 1 – Piano di comunicazione per la valorizzazione dell'immagine di donne e uomini negli ambiti scientifici in cui risultano sottorappresentati Fase 2 – Campagna informativa e di orientamento, in collaborazione con le scuole e le associazioni di categoria
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari ☒ Scuole ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Studentesse/Studenti di scuole superiori ☐ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari	Organi informativi
Responsabile per l'attuazione	Senato Facoltà Ufficio Orientamento Ufficio Stampa e Organizzazione eventi
Coinvolti nell'attuazione	
Esiti attesi	Piano di comunicazione; materiale informativo e di orientamento
Indicatori	- Numero di partecipanti agli eventi organizzati da unibz - Numero di domande di immatricolazione di donne nei corsi di studio MINT e di uomini nei corsi di studio delle Scienze della formazione

Area strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera		
Misura	C.2 Formazione su leadership e diversity per le persone con funzioni di responsabilità accademiche e amministrative Status: pianificata ☒ ☐ ☐ ☐	
Contenuto	Al fine di rafforzare una cultura della leadership equa e inclusiva, l'Università offre a tutte le persone con funzioni di responsabilità accademiche e amministrative percorsi formativi su leadership e diversity. La formazione mira a sostenerle nel loro ruolo di promotrici e promotori consapevoli della cultura dei team e dell'organizzazione, dotandole di competenze fondamentali per una pratica di leadership equa, trasparente e riflessiva. Le attività formative e di confronto saranno realizzate attraverso conferenze, workshop, moduli online e offerte di coaching a supporto. Tra i principali ambiti tematici rientrano, tra l'altro, le competenze in materia di diversità e bias, procedure di selezione del personale eque e trasparenti, la conduzione professionale dei colloqui con il personale, nonché competenze chiave di leadership.	
Obiettivi	Rafforzare le competenze di leadership delle persone con funzioni di responsabilità accademiche e amministrative e sostenerle nella conduzione dei propri team in modo efficace, responsabile e attento alla diversità.	
Tempistiche	Fase 1 – Sviluppo di moduli formativi adeguati Fase 2 – Attuazione Fase 3 – Valutazione e ulteriore sviluppo	<u>Entro il 2026</u> <u>2027</u> <u>2028</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Responsabili dei Corsi di Studio	☐ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Senato Direzione generale	Ufficio didattico Ufficio personale amministrativo
Coinvolti nell'attuazione	Facoltà	
Esiti attesi	Contributo attivo a una cultura organizzativa equa, inclusiva e improntata alla valorizzazione delle persone	
Indicatori	• Numero di percorsi formativi offerti • Numero di persone con funzioni di responsabilità accademiche e amministrative che partecipano ad almeno un modulo	

Area strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera		
Misura	C.3 Garantire un equilibrio di genere nel reclutamento di professoresse di I e II fascia attraverso la chiamata diretta dall'estero Status: avviata ☒ ☒ ☐ ☐	
Contenuto	Nel reclutamento di professoresse e professori di I e II fascia mediante chiamata diretta dall'estero, si continua a perseguire l'obiettivo di raggiungere una composizione di genere più equilibrata. Anche qualora il raggiungimento di una quota del 50% di professoresse in determinati ambiti disciplinari risulti di difficile attuazione, tale obiettivo rimane un principio guida e funge da orientamento strategico. L'Università ribadisce pertanto il proprio impegno a intensificare ulteriormente gli sforzi finalizzati all'identificazione e al reclutamento di profili scientifici femminili di eccellenza. Le Facoltà sono in particolare invitate, già nella fase di scouting, a individuare in modo sistematico potenziali candidate e a contattarle attivamente.	
Obiettivi	Aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership accademica	
Tempistiche	Definizione degli obiettivi a livello di Facoltà	<u>Annualmente</u>
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca	☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☐ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Rettore Senato	Presidi delle Facoltà
Coinvolti nell'attuazione	Segreterie di Facoltà	
Esiti attesi	Contributo attivo a una cultura organizzativa equa, inclusiva e improntata al rispetto	
Indicatori	Rappresentanza (in %) delle donne nelle chiamate dirette dall'estero 2026–2028	

Area strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera

Misura

C.4 Commissioni di selezione equilibrate e sensibili alla dimensione di genere

Status: in corso

☒
☒
☒
☐

Contenuto

Al fine di garantire procedure di chiamata eque e improntate alle pari opportunità, i membri delle commissioni di selezione sono tenuti a frequentare regolarmente, o ad aggiornare periodicamente, moduli formativi in materia di Gender Awareness e di sensibilizzazione ai bias. Ciò si fonda sulla consapevolezza che distorsioni di giudizio inconse (bias) possono incidere in misura significativa sui processi di valutazione e selezione e risultano pertanto cruciali ai fini dell'individuazione e del reclutamento di profili di elevata qualità. Parallelamente, si continua a promuovere, ove possibile, la composizione delle commissioni di selezione con la presenza di membri di entrambi i generi. Pur tenendo conto del fatto che, in alcuni ambiti disciplinari, la limitata presenza di donne nei ruoli accademici possa comportare un coinvolgimento ricorrente delle stesse professoressa nelle commissioni di selezione, con un conseguente carico di impegni istituzionali non equamente distribuito, resta tuttavia l'obiettivo di mantenere quanto più ridotto possibile il numero di commissioni composte in modo unilaterale e di conseguire progressivamente una composizione equilibrata.

Obiettivi

Rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità nello sviluppo di carriera

Tempistiche

Fase 1 – Obiettivi per ciascuna Annualmente
 Facoltà per una composizione di genere equilibrata delle commissioni di chiamata
 Fase 2 – Formazione specifica sui bias di genere

Destinatari diretti

☐ Studentesse/Studenti ☒ Organi universitari
☐ Studentesse/Studenti PhD ☒ Personale accademico di ruolo
☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Personale tecnico-amministrativo
☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca

Altri destinatari

Responsabile per l'attuazione

Rettore Facoltà
 Vicerettore e Vicerettrice Segreterie di Facoltà
 Presidi

Coinvolti nell'attuazione

Ufficio personale accademico Comitato pari opportunità

Esiti attesi

Procedure di chiamata trasparenti, orientate alla qualità e prive di discriminazioni; riduzione delle commissioni composte da un solo genere

Indicatori

• Quota (in %) delle commissioni in cui sono presenti entrambi i generi

Area strategica: C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nello sviluppo di carriera	
Contenuto	C.5 Adeguare tutti i sistemi di valutazione scientifica dell'Ateneo per tenere conto dei congedi per i periodi di cura dei familiari Status: integrata 
Contenuto	Il riconoscimento dei congedi per motivi familiari è ormai strutturalmente istituzionalizzato nei sistemi centrali di valutazione scientifica dell'Università. Le relative disposizioni trovano applicazione sia nelle linee guida per il premio triennale per le attività accademiche sia nell'attribuzione dell'indennità scientifica. In tal modo si garantisce che le interruzioni dovute a motivi familiari siano adeguatamente considerate nella valutazione delle prestazioni scientifiche. La misura rimane parte integrante del Gender Equality Plan al fine di verificarne regolarmente l'applicazione, svilupparla ulteriormente se necessario e adeguarla a eventuali nuovi quadri normativi o istituzionali. L'obiettivo è assicurare in modo strutturale e stabile la conciliabilità tra carriera scientifica e impegni familiari, prevenendo sistematicamente possibili svantaggi non intenzionali.
Obiettivi	Rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità nello sviluppo di carriera
Tempistiche	
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☐ Studentesse/Studenti PhD ☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☐ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari	
Responsabile per l'attuazione	Rettore e Senato
Coinvolti nell'attuazione	Facoltà
Esiti attesi	Ufficio personale accademico Biblioteca Garantire che le valutazioni delle prestazioni avvengano in modo equo e che non derivino svantaggi dovuti alle assenze per motivi familiari
Indicatori	• Verifica periodica delle linee guida nell'ambito del GEP (effettuata / non effettuata) • Adeguamenti a nuovi quadri normativi o istituzionali (sì / no)

D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Area strategica: D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	
Misura	D.1 Formazione sull'integrazione della prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica Status: in corso 
Contenuto	La prospettiva di genere è già ampiamente integrata in alcuni ambiti scientifici e formati didattici; in altri, tuttavia, risulta sottovalutata o non adeguatamente considerata. L'obiettivo di questa misura è promuovere ulteriormente l'integrazione sistematica della prospettiva di genere nella ricerca, nei metodi di ricerca e nella didattica. A tal fine sono previsti specifici percorsi formativi e seminari. Le Facoltà sono invitate ad analizzare i rispettivi fabbisogni di sviluppo e ad avviare le misure opportune. L'attuazione è sostenuta e monitorata a livello centrale.
Obiettivi	Integrare la prospettiva di genere nell'attività di ricerca e nella didattica
Tempistiche	Fase 1 – Rilevazione del fabbisogno da parte di ciascuna Facoltà <u>Entro il 2027</u> Fase 2 – Piano delle misure, iniziative/formazione
Destinatari diretti	☐ Studentesse/Studenti ☒ Studentesse/Studenti PhD ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca ☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☐ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari	Studentesse/Studenti
Responsabile per l'attuazione	Senato Facoltà Ufficio didattico
Coinvolti nell'attuazione	Comitato pari opportunità Segreterie di Facoltà
Esiti attesi	Seminari, attività formative e iniziative di sensibilizzazione
Indicatori	• Numero di iniziative • Numero di persone che partecipano alle iniziative/attività formative

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

Misura

D.2 Promozione di progetti di ricerca legati alla diversità

Status: pianificata

☒ ☐ ☐ ☐

Contenuto

La promozione della ricerca legata alla pluralità delle differenze costituisce una componente centrale della strategia istituzionale per la parità di genere e le pari opportunità. Al centro vi è il sostegno mirato all'acquisizione e alla realizzazione di progetti di ricerca che affrontino in modo sistematico le dimensioni della diversità intesa in senso ampio: il genere, l'origine, i contesti sociali e culturali, l'età, la disabilità nonché le differenti condizioni e realtà di vita. La ricerca è orientata allo sviluppo di conoscenze scientificamente fondate e di soluzioni applicative. I possibili ambiti tematici includono, a titolo esemplificativo:

- Diversità nell'istruzione, nella cultura e nella società
 - In che modo è possibile motivare un numero maggiore di giovani di tutti i generi a intraprendere la professione di insegnante?
 - Come può essere migliorata la rappresentazione della diversità nei materiali didattici e come può essere trasmessa in modo più efficace?
 - Migliore integrazione delle persone migranti nel contesto scolastico e nel mondo del lavoro
- Diversità nelle imprese e nelle organizzazioni
 - Influenza della diversità sulle prestazioni dei team e sulla capacità di innovazione (anche in modelli di lavoro ibridi)
 - Sviluppo di modelli di leadership inclusiva e di strutture organizzative inclusive, in particolare nelle imprese familiari
- Diversità nelle scienze naturali e nella tecnologia
 - Impiego dell'intelligenza artificiale per la promozione della diversità e delle pari opportunità
- Diversità in design e arte - Forme espressive sensibili a genere

Obiettivi

Integrazione della prospettiva di genere nell'attività di ricerca

Tempistiche

Fase 1 – Identificazione dei programmi di finanziamento rilevanti Entro il 2026

Fase 2 – Sviluppo attivo e presentazione delle proposte Entro il 2027

Destinatari diretti

- | | |
|--|---|
| ☐ Studentesse/Studenti | ☐ Organi universitari |
| ☐ Studentesse/Studenti PhD | ☒ Personale accademico di ruolo |
| ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato | ☐ Personale tecnico-amministrativo |
| ☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca | |

Altri destinatari

Responsabile per l'attuazione

Senato, Facoltà

Ufficio ricerca e innovazione

Coinvolti nell'attuazione

Comitato pari opportunità

Esiti attesi

Sensibilizzazione del personale di ricerca sui temi del genere e della diversità

Indicatori

- Numero di progetti di ricerca entro 3 anni
- Numero di ricercatrici e ricercatori coinvolti

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

Misura

D.3 Sviluppo di competenze per una didattica inclusiva e sensibile al genere

Status: pianificata

☒
☐
☐
☐

Contenuto

La comunità studentesca è caratterizzata da una crescente eterogeneità. Per rispondere adeguatamente a questa pluralità, è fondamentale che il personale docente riconosca le diverse realtà di vita e le differenti condizioni di apprendimento delle studentesse e degli studenti, le consideri una risorsa e le integri in modo valorizzante nella progettazione della didattica. L'obiettivo di questa misura è rilevare e sviluppare in modo sistematico le competenze sensibili al genere e alla diversità nell'attività didattica. Gli insegnamenti dovrebbero essere progettati in modo tale che contesto, struttura, metodi e contenuti siano inclusivi e privi di discriminazioni. A tal fine vengono messi a disposizione specifici percorsi di formazione e aggiornamento, volti a supportare il personale docente nell'adozione di una didattica inclusiva e sensibile alla diversità.

Obiettivi

Integrazione della prospettiva di genere nell'attività didattica

Tempistiche

Fase 1 – Rilevazione dei livelli di competenza del personale docente tramite questionario Entro il 2026

Destinatari diretti

- | | |
|--|---|
| ☐ Studentesse/Studenti | ☒ Organi universitari |
| ☒ Studentesse/Studenti PhD | ☒ Personale accademico di ruolo |
| ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato | ☐ Personale tecnico-amministrativo |
| ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca | |

Altri destinatari

Studentesse/Studenti

Responsabile per l'attuazione

Senato
Facoltà
Ufficio didattico

Coinvolti nell'attuazione

Segreterie di Facoltà
Comitato pari opportunità

Esiti attesi

Miglioramento della qualità della didattica e dell'equità delle opportunità nel percorso di studio.

Indicatori

- Numero di docenti (in rapporto ai questionari pervenuti) che dichiarano di tenere conto di aspetti specifici di genere nella propria didattica.
- Numero di studenti e studentesse (in rapporto ai questionari pervenuti) che percepiscono gli insegnamenti come progettati in modo inclusivo.
- Percentuale di docenti che usufruiscono dei relativi percorsi di formazione/aggiornamento.

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

Misura	E.1 Programma di formazione e sensibilizzazione per la prevenzione, il riconoscimento e la gestione di violenza, molestie e discriminazioni Status: in corso 	
Contenuto	I risultati di un'analisi approfondita delle aree di rischio connesse a violenza, molestie e discriminazioni all'interno di unibz costituiscono la base per lo sviluppo mirato delle misure di prevenzione e di supporto. Su questa base, il Comitato per le pari opportunità amplierà in modo mirato, in funzione dei bisogni rilevati, la propria offerta di formazione e informazione. Inoltre, sarà prevista una formazione specifica per il personale direttamente coinvolto nei processi legati alla sicurezza, in particolare per coloro che rispondono alle chiamate tramite il numero di emergenza dell'università. A integrazione di ciò, saranno attuate misure informative volte a rendere trasparenti e facilmente accessibili i canali di segnalazione, le responsabilità e le offerte di supporto disponibili.	
Obiettivi	Prevenire la violenza e la discriminazione e rafforzare la consapevolezza sul tema	
Tempistiche	Definizione ed elaborazione dell'offerta annuale di formazione e sensibilizzazione	
Destinatari diretti	☒ Studentesse/Studenti ☒ Studentesse/Studenti PhD ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabile per l'attuazione	Comitato pari opportunità	Ufficio personale amministrativo Ufficio didattico
Coinvolti nell'attuazione	Ufficio stampa Facoltà Ufficio orientamento e marketing	Ufficio personale accademico Consigliere/Consigliera di fiducia
Esiti attesi	Seminari e interventi di formazione e sensibilizzazione	
Indicatori	• Numero di iniziative realizzate • Numero di partecipanti alle iniziative e alle attività formative	

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

Misura

E.2 Applicazione della regolamentazione Alias-Career per le persone in fase di transizione di genere

Status: integrata



Contenuto

La regolamentazione della cosiddetta Alias-Career è istituzionalmente consolidata presso unibz ed è applicata attivamente. Le studentesse e gli studenti che non si identificano con l'identità di genere anagrafica oppure che si trovano in una fase di transizione di genere possono richiedere l'attivazione di un'identità interna temporanea ("identità alias"). L'identità alias contribuisce al riconoscimento dell'identità di genere e al benessere personale. Con l'attivazione della Alias-Career sono previste, tra l'altro, l'emissione di una nuova Student Card e l'attivazione di un indirizzo e-mail istituzionale con il nome alias. L'identità alias è valida esclusivamente per l'uso interno (ad esempio nell'ambito della didattica e degli esami). Per i documenti giuridicamente vincolanti con effetto esterno, quali diplomi, certificati o documentazione amministrativa, resta determinante l'identità anagrafica. Le informazioni relative alla procedura di richiesta e alle modalità di attivazione sono pubblicate nello Study Guide dell'Università. Nel corso della prima fase del GEP, a partire dall'implementazione della misura nel marzo 2023, sette persone hanno richiesto l'attivazione della Alias-Career.

Obiettivi

Prevenire la violenza e la discriminazione e sensibilizzare su questo tema

Tempistiche

Fase 1 – Raccolta di feedback anonimi da parte delle persone interessate in merito al grado di soddisfazione Entro il 2027
 Fase 2 – Eventuale adeguamento delle procedure Dal 2028

Destinatari diretti

☒ Studentesse/Studenti ☐ Organi universitari
☒ Studentesse/Studenti PhD ☐ Personale accademico di ruolo
☐ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☐ Personale tecnico-amministrativo
☐ Assegnisti/Assegniste di ricerca

Altri destinatari

Responsabili per l'attuazione

Segreteria Studentesse/Studenti

Coinvolti nell'attuazione

ICT Ufficio legale

Esiti attesi

Alias-Career attivata

Indicatori

- Numero di persone che, nell'arco di tre anni, richiedono l'attivazione della Alias-Career

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

Misura	E.3 Istituzione di servizi igienici gender-neutral in tutte le sedi dei campus di unibz Status: pianificata 	
Contenuto	Al fine di promuovere un ambiente di campus inclusivo e libero da discriminazioni, in tutte le sedi di unibz vengono istituiti e/o adeguatamente segnalati servizi igienici gender-neutral. Le persone che si trovano in una fase di transizione di genere o che non si riconoscono pienamente nel sistema binario di genere si confrontano frequentemente, nella vita universitaria quotidiana, con situazioni di incertezza e potenziale discriminazione, in particolare nell'utilizzo di servizi igienici suddivisi per genere. La disponibilità di servizi igienici gender-neutral contribuisce a rimuovere tale barriera strutturale e a garantire un ambiente sicuro e rispettoso per tutte le componenti della comunità universitaria. La misura sostiene l'attuazione concreta dei principi di pari opportunità e non discriminazione e rafforza la visibilità e il riconoscimento della diversità di genere all'interno di unibz. In aggiunta, è prevista una segnaletica chiara e uniforme delle strutture disponibili in tutte le sedi dei campus.	
Obiettivi	Prevenire la violenza e la discriminazione e rafforzare la consapevolezza sul tema	
Tempistiche	Fase 1 – Analisi dello stato attuale Fase 2 – Attuazione	<u>Entro il 2026</u>
Destinatari diretti	☒ Studentesse/Studenti ☒ Studentesse/Studenti PhD ☒ Ricercatrici/Ricercatori a tempo determinato ☒ Assegnisti/Assegniste di ricerca	☒ Organi universitari ☒ Personale accademico di ruolo ☒ Personale tecnico-amministrativo
Altri destinatari		
Responsabili dell'attuazione	Direzione generale Facility Management	
Coinvolti nell'attuazione		
Esiti attesi	Visibile rafforzamento della cultura dell'inclusione e della non discriminazione presso la unibz	
Indicatori	• Numero di servizi igienici gender-neutral per campus in rapporto al numero di studentesse e studenti	

Allegato: Soggetti coinvolti

- Rettore: Prof. Alex Weissensteiner
- Prorettrice per la ricerca: Prof.ssa Tanja Mimmo
- Prorettore per la didattica: Prof. Marco Baratieri
- Presidi: Prof.ssa Antonella Brighi, Prof.ssa Marjaana Gunkel, Prof.ssa Elisabeth Tauber
- Direzione generale: Günther Mathà
- Delegate delle Facoltà:
 - Prof.ssa Angelika Peer (Facoltà di Ingegneria)
 - Prof.ssa Kolis Summerer (Facoltà di Scienze della Formazione)
- Comitato pari opportunità: Prof.ssa Laura Valle
- Ufficio personale accademico: Paola Paolini, Marco Carreri, Kathrin Kritzingler, Alessandra Redolfi, Elisabetta Sguotti
- Ufficio personale amministrativo: Verena Bertsch
- Ufficio ricerca e innovazione: Minika Stufferin
- Ufficio didattico: Daniela Pichler, Sara Pozzi, Christoph Ratschiegler
- Ufficio orientamento e marketing: Mario Burg

Coordinamento progetto: Barbara Huber