

**PIANO DI
UGUAGLIANZA DI GENERE
2021-2024
-
GENDER EQUALITY PLAN
(GEP)**

Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca 2021 - 2024

A cura di:

Silvia Penati

Delegata della Rettrice

Matteo Giacomini

Direzione Generale

Sara Casati

Delegata del Pro-Rettore alla Ricerca

Antonella Asti, Cristina Quartararo

Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Daniela Besozzi, Sveva Magaraggia

Rappresentanti del Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere

Francesca Greselin

Rappresentante del gruppo di redazione del Bilancio di Genere

Elisabetta Ruspini

Direttrice di ABCD - Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere

Nadia Malaspina, Maria Grazia Strepparava

Rappresentanti di ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere

Laura Corbella, Giulia Colombo, Lorenzo Rossi

Rappresentanti delle/dei Dottorandi

Marta Barbieri, Alida Certa, Althea Bianca Dal Ben, Alessia Telari

Rappresentanti della componente studentesca

Il Gruppo di Lavoro sul GEP si è avvalso della preziosa consulenza di (in ordine alfabetico): **Marina Calloni** (Delegata del MUR su tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della violenza e alle discriminazioni di genere e Consulente della “Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere” presso il Senato della Repubblica), **Maurizio Casiraghi** (Pro-Rettore alla Didattica), **Roberto Cornelli** (Presidente del CUG), **Patrizia Farina** (Referente analisi di contesto del Bilancio di Genere 2021), **Maria Luce Frezzotti** (Presidente della Scuola di Dottorato), **Laura Pagani** (Rappresentante del gruppo di redazione del Bilancio di Genere e del Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere), **Maria Grazia Riva** (Pro-Rettrice per l’Orientamento), **Patrizia Steca** (Rappresentante del Dipartimento di Psicologia nel Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere), **Lucia Visconti Parisio** (Delegata della Rettrice per lo Sport universitario).

Si ringraziano inoltre, in ordine alfabetico, **Maria Bramanti** (Capo Area, Area del Personale), **Emanuela Bricolo** (Delegata della Rettrice per le Politiche di Benessere per il Personale), **Guido Angelo Cavaletti** (Pro-Rettore alla Ricerca) e **Marco Emilio Orlandi** (Pro-Rettore Vicario) per l’attenta lettura del documento e i suggerimenti offerti.

INDICE

1. Che cos'è il Piano di Uguaglianza di Genere?	5
2. Introduzione	6
2.1. Il GEP UNIMIB: origine e finalità	6
2.2. Gli Studi di Genere all'Università di Milano-Bicocca	7
2.3. Analisi di contesto: luci e ombre	12
2.4. Aree tematiche del GEP	19
2.5. Le azioni previste dal GEP	20
2.6. Metodologia	22
2.7. Osservazioni conclusive	22
3. Riferimenti bibliografici	24
4. Le schede	26
Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa	27
Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	36
Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	38
Area 4a - Integrazione della dimensione di genere nella didattica	44
Area 4b - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	48
Area 5 - Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere	54
Area 6 - Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere	65

1. Che cos'è il Piano di Uguaglianza di Genere?

Il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP nel resto del testo) è un documento programmatico che identifica, attraverso la definizione di specifiche azioni, la strategia di ogni singolo Ateneo per conseguire il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere. Il GEP costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020), e dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

Il GEP si sviluppa su tre anni solari e prevede una serie di azioni, integrate in una visione strategica unificatrice, volte a identificare distorsioni e disuguaglianze di genere, ad implementare strategie innovative per correggerle, a identificare e contrastare pregiudizi inconsapevoli e stereotipi di genere, a contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere, a promuovere una cultura rispettosa della diversità, e a fare della diversità un valore fondante nella ricerca e nell'alta formazione.

La definizione della strategia generale e la conseguente redazione delle azioni del GEP coinvolgono molteplici attori: dai vertici dell'Ateneo, al corpo docente, al settore tecnico-amministrativo, alla popolazione studentesca. Questo processo prende spunto dall'analisi di contesto fornita dal Bilancio di Genere che l'Ateneo è tenuto a predisporre ogni tre anni.

L'implementazione delle azioni avviene sotto la responsabilità di un gruppo dedicato e con l'investimento di adeguate risorse economiche, e coinvolge tutti coloro che studiano e lavorano in Ateneo, in un processo di cooperazione e responsabilità ben definite, reciprocamente accettate e condivise.

Le azioni del GEP devono essere accompagnate da un preciso insieme di indicatori necessari per monitorare annualmente le varie fasi di realizzazione delle azioni programmate e la loro efficacia.

In quanto documento programmatico strategico, il GEP deve essere coordinato col Piano delle Azioni Positive (PAP) e col Piano Strategico dell'Ateneo.

2. Introduzione

2.1. Il GEP UNIMIB: origine e finalità

Il GEP-Gender Equality Plan è un piano di azione di cruciale importanza per diverse ragioni. Anzitutto, essendo uno dei requisiti di accesso per la partecipazione ai bandi Horizon Europe [1] e ai bandi PNRR-MUR [2], riflette l'impegno concreto delle Istituzioni per garantire l'equità di genere all'interno dei progetti che saranno finanziati, eliminare pregiudizi e disparità tra donne e uomini, valorizzare il contributo delle donne nella ricerca e nell'innovazione.

Non si tratta, però, soltanto di un vincolo da rispettare, ma di una opportunità storica per tutti gli Enti (pubblici, di ricerca pubblici e privati e di istruzione superiore) che sono chiamati a dotarsene. Le linee guida della Commissione Europea "*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*" [1] pubblicate nel 2021¹ chiedono, infatti, un impegno concreto da destinare all'implementazione del GEP in termini di risorse economiche, personale dedicato, monitoraggio costante di azioni, politiche, progetti e percorsi educativi e formativi. Per l'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) il GEP costituisce pertanto un'occasione preziosa per investire in azioni concrete tese a migliorare nel tempo (breve, medio e lungo periodo) la qualità della vita di chi studia e lavora in Ateneo, a ridurre/abbattere le disuguaglianze tra donne e uomini ancora presenti nel sistema universitario locale, a contrastare pregiudizi e stereotipi di genere e valorizzare competenze interdisciplinari promuovendo la diversità.

Un terzo elemento da non sottovalutare è la sinergia positiva generata dalla collaborazione tra persone e gruppi diversi che ha caratterizzato la definizione processuale di questo documento. Il GEP UNIMIB, sviluppato nel periodo maggio-dicembre 2021 sotto la guida dalle indicazioni della Commissione Europea, è infatti il frutto di un ampio processo partecipativo che ha messo in dialogo persone, centri, gruppi di lavoro, strutture competenti – sia di servizio sia accademiche – interne all'Università, attivi nel promuovere progetti, eventi e iniziative per il sostegno dei diritti delle donne e per incrementare l'uguaglianza di genere all'interno delle tre popolazioni universitarie (studentesse e studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo).

Il GEP è pienamente coerente con le politiche di genere che caratterizzano l'Ateneo di Milano-Bicocca: ha tenuto in debita considerazione l'analisi di contesto effettuata dai Bilanci di Genere 2018 e 2021 [4,5], il Piano di Azioni Positive (PAP) [6] predisposto dal CUG per il triennio 2019-2022, il Piano Strategico di Ateneo 2020-2022 [7], il Report di Sostenibilità 2020 [8], il Piano Integrato della Performance 2021-2023 [9] e le preziose indicazioni emerse da un esteso e fruttuoso confronto.

¹ Si veda anche il Vademecum CRUI per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani [3].

2.2. Gli Studi di Genere all'Università di Milano-Bicocca

Progettare il GEP UNIMIB è stato un lavoro sicuramente molto impegnativo, ma al contempo facilitato dal fatto che nel panorama nazionale l'Università di Milano-Bicocca è un Ateneo per molti versi virtuoso per quanto riguarda il contributo agli studi di genere, il contrasto alla violenza contro le donne e la promozione di politiche per l'equità di genere. Grazie all'intenso lavoro di ricercatrici e docenti di diverse generazioni e discipline, la storia di UNIMIB è caratterizzata, sin dalla nascita, da un impegno costante sul fronte delle pari opportunità e della promozione di *Women's and Gender Studies*. Ciò in termini sia di didattica e percorsi formativi, sia di attività di ricerca e attività strategiche di Terza Missione.

Sebbene giovane, l'Università di Milano-Bicocca (nata il 10 giugno 1998) può essere considerata un caso esemplare per quel che riguarda la presenza femminile in posizioni apicali e in ruoli di elevata responsabilità: l'attuale Rettrice è una donna (Giovanna Iannantuoni – 2019-2025), così come la precedente (Maria Cristina Messa – 2013-2019). In UNIMIB sono presenti colleghe con deleghe ministeriali e/o che hanno lavorato e lavorano in organi governativi nazionali: Maria Cristina Messa, Ministro dell'Università e della Ricerca dal 2021; Marina Calloni, consulente della "Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere" presso il Senato della Repubblica, e delegata del MUR su tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della violenza e alle discriminazioni di genere; Elisabetta Camussi, componente della Cultural Change Commission del Women20 (Engagement Group del G20 a presidenza italiana) per il progetto "100 Women missing in schoolbooks", sostenuto dal Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia. Nel 2020 Marina Calloni ed Elisabetta Camussi sono state nominate dal Presidente del Consiglio Giuseppe Conte componenti del "Comitato di esperti in materia economica e sociale", presieduto da Vittorio Colao.

In UNIMIB è attivo il GdLG-Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere, composto da una/un rappresentante per ogni Dipartimento, e istituito nell'ottobre 2020 con Decreto Rettorale allo scopo di coadiuvare l'attuale Rettrice nella definizione delle strategie per l'eliminazione del divario di genere nella comunità di UNIMIB, per valorizzare il contributo delle donne alla conoscenza e per sviluppare una cultura sensibile alla valorizzazione della diversità.

Nel percorso di promozione e diffusione di una cultura *gender-sensitive* e di lotta alle discriminazioni, occupa una posizione centrale ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere, attivo dal 2008, ma con una storia che inizia quasi dieci anni prima. Nato alla fine degli anni Novanta come punto di incontro, confronto e discussione all'interno della neonata Università di Milano-Bicocca, ABCD è oggi il Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere più grande d'Italia, con 14 Dipartimenti affiliati, sia di area umanistica sia di area STEM, e oltre 200 persone afferenti. ABCD collabora fattivamente con le numerose realtà e con i soggetti attivi rispetto alle tematiche di genere presenti in Ateneo: il CUG-Comitato Unico di Garanzia, il GdLG-Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere, il Centro ADV-Against Domestic Violence, il Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere, UNIRE-UNiversità In REte contro la violenza di genere.

ADV-Against Domestic Violence è un Centro di ricerca del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale nato nel 2013, che costituisce il primo Centro universitario che in Italia si occupa

prevalentemente di contrasto alla violenza domestica. ADV produce e diffonde conoscenze sulla violenza domestica e su tutte le forme di violenza contro le donne; offre formazione sul tema a studentesse/studenti, operatrici/operatori e professioniste/i che operano nel campo della prevenzione e del contrasto della violenza contro le donne; agevola lo scambio informativo e di buone prassi fra Italia e altri Paesi. Marina Calloni coordina altresì il network universitario nazionale UNIRE-UNiversità In REte contro la violenza di genere, una rete nata nel 2018 grazie a un finanziamento dal Dipartimento per le Pari Opportunità, con l'obiettivo di valorizzare e implementare le iniziative svolte nelle Università ai fini dell'attuazione della Convenzione di Istanbul [9] in Italia, in stretta collaborazione con il Consiglio d'Europa.

UNIMIB è altresì una delle Università promotrici del Centro di Ricerca Interuniversitario "Culture di Genere", nato nel 2013, e che comprende sei Università milanesi: Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Milano, Università Vita e Salute San Raffaele, Università Luigi Bocconi, Politecnico di Milano, Università di Lingue e Comunicazione IULM. UNIMIB è stata per diversi anni sede amministrativa del Centro e, dal 2013 al 2019 la direzione scientifica del Centro è stata affidata a Carmen Leccardi, afferente al Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale. Oltre ad aver promosso numerose iniziative culturali, il Centro ha costruito anche una campagna di sensibilizzazione contro la violenza verbale, segnata da stereotipi di genere, negli Atenei milanesi.

Sebbene con competenze e intensità differenti, tutti i Dipartimenti UNIMIB hanno giocato un ruolo importante nel promuovere ricerche e studi (nazionali e internazionali) su tematiche di genere, contribuendo in tal modo alla sedimentazione di una ricca cultura delle pari opportunità.

Il DSRS-Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, dalla nascita dell'Ateneo uno dei più attivi all'interno degli studi di genere e sulle donne, ha svolto innumerevoli ricerche interdisciplinari ed organizzato convegni e seminari su un'ampia gamma di tematiche come ad esempio: socializzazione al genere, differenze e disuguaglianze di genere, la relazione tra genere, esclusione sociale e povertà, *work-life balance*, genere e salute, genere e religione, genere e generazioni, genitorialità, femminismi, studi critici sulla mascolinità, genere e sicurezza, violenze di genere e studi LGBT. Sul versante metodologico, le studiose del Dipartimento possiedono competenze specifiche riguardanti la ricerca gender-sensitive, la ricerca femminista, la produzione statistica di indicatori di genere e la ricerca di genere longitudinale (quantitativa e qualitativa). Dalla sua nascita, il DSRS è impegnato in attività di Terza Missione per sostenere i diritti delle donne e delle identità LGBT, per combattere gli stereotipi di genere e, più in generale, per costruire una cittadinanza inclusiva in collaborazione tra mondo accademico e società civile. Il DSRS ha fondato, negli anni, numerosi Centri di ricerca sulle tematiche di genere: i già citati ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere, ADV-Against Domestic Violence, Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere.

Il Dipartimento di Psicologia svolge da molti anni attività di ricerca su tematiche di genere. Le aree maggiormente indagate riguardano lo studio dei processi psicologici alla base delle disuguaglianze sociali e dei pregiudizi di genere e l'indagine sulle rappresentazioni sociali e le pratiche quotidiane che contribuiscono alla costruzione dei concetti di femminilità e mascolinità. Ulteriori aree di ricerca

e intervento riguardano la promozione delle pari opportunità, con particolare attenzione all'ambito lavorativo, e la promozione della salute con un approccio personalizzato e gender-sensitive. La Valutazione dell'Impatto di Genere costituisce, inoltre, un'ulteriore competenza metodologica del Dipartimento, applicabile trasversalmente a numerose aree disciplinari. Queste attività di ricerca trovano declinazione in ambito di Terza Missione attraverso collaborazioni editoriali con quotidiani nazionali, coordinamento di Comitati Pari Opportunità presso Ordini professionali, attività di ricerca-intervento e formazione sui temi per operatori professionali. Fa infine capo al Dipartimento di Psicologia il coordinamento scientifico del Life Design Psy Lab, servizio di consulenza psicosociale di Ateneo che supporta studentesse e studenti nello sviluppo della propria progettualità personale e professionale, anche attraverso il riconoscimento precoce di stereotipi e pregiudizi di genere e l'individuazione di strategie di aggiramento e/o superamento.

Il Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione è caratterizzato da attività pluriennali nell'area dell'educazione e della formazione (sia a livello di scuole elementari, sia di scuole superiori) con attività mirate al contrasto degli stereotipi di genere. Ne è un esempio la partecipazione all'Unità del Piano Lauree Scientifiche (PLS) di Milano-Bicocca, che coinvolge anche altri Dipartimenti dell'Ateneo e che ha beneficiato della collaborazione con il Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD. Il progetto si propone di far riflettere ragazze e ragazzi delle scuole superiori sulla scelta del percorso universitario nel suo intrecciarsi con stereotipi e dinamiche di genere con la finalità di incentivare un'iscrizione equilibrata ai diversi corsi di laurea, colmando il *gender gap* fra percorsi formativi. Il Dipartimento è altresì molto attivo all'interno degli studi sulla relazione tra generi e generazioni nella storia della cultura, sul contributo femminile allo sviluppo della Pedagogia e alla costruzione del sapere e sulla storia dei movimenti femminili.

Il Dipartimento di Giurisprudenza si distingue per l'impegno didattico e di ricerca nelle seguenti aree: violenza domestica, maltrattamenti familiari, donne detenute e criminalità femminile. Nel Dipartimento di Giurisprudenza è attivo il corso "Donne e violenza: prevenzione e repressione" per studentesse e studenti delle Lauree Triennali e Magistrali. A livello internazionale è da segnalare il progetto europeo "Protection of Abducting Mothers in Return Proceedings: Intersection between Domestic Violence and Parental Child Abduction (POAM)", K. Trimmings (PI), University of Aberdeen (UK), 2018-2021.

All'interno del DEMS-Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa, il centro di ricerca CefES-DEMS (Center for European Studies) promuove attività di ricerca su tematiche di genere partendo dalla constatazione che il persistente squilibrio di genere in molti ambiti sociali, istituzionali ed economici rappresenta non solo un problema di equità ma anche di perdita di efficienza causata dalla riduzione di produttività che a sua volta nasce da una scorretta allocazione dei talenti individuali. I temi di ricerca trattati spaziano dall'analisi delle differenze di genere nelle preferenze, nell'attitudine al rischio e nella scelte formative, alla comprensione delle cause e degli effetti della discriminazione e dei pregiudizi e stereotipi di genere nella sfera politica e in quella economica, all'analisi dell'impatto di politiche volte a ridurre le disuguaglianze di genere - ad

esempio attraverso l'introduzione di quote di genere per la formazione dei consigli di amministrazione o delle liste elettorali.

Nel Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi la ricerca sulla disuguaglianza di genere è affrontata sia nell'ambito degli studi statistico-economici, sia in quelli demografici, dove viene analizzata in riferimento al patrimonio e al reddito (*pay-gap*), ai ruoli nella famiglia, alla proporzione di donne nell'istruzione superiore e nella forza lavoro, nelle cariche politiche e parlamentari. Le analisi si svolgono anche in prospettiva longitudinale, per intercettare cambiamenti in atto nella nostra società. Il Dipartimento è altresì attivo in attività di orientamento *gender sensitive* nell'ambito dei progetti PLS attraverso la realizzazione, condivisa con diverse aree disciplinari e altri Dipartimenti, di percorsi di sensibilizzazione all'influenza del genere sulle scelte universitarie proposti nelle scuole.

Il contributo offerto da DISEADE-Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia si distingue per specifiche attività nell'ambito del "diversity management", un approccio gestionale fondato sull'idea che le differenze (non solo di genere ma anche di età, nazionalità, razza-etnia, orientamento sessuale, stato sociale e religione) rappresentino un valore aggiunto. Tale impegno ha dato vita al convegno "Dalle gender alle diversity quotas" tenutosi nel gennaio 2020 ed organizzato con l'intento di comprendere come le istituzioni, le imprese e le università stiano affrontando i cambiamenti sociali in atto ed evidenziare buone prassi a seguito della crescente attenzione verso il tema delle *diversity quotas*. Al convegno è seguita nel 2021 la pubblicazione del Quaderno di Diritto dell'Economia "*Dalle gender alle diversity quotas. Un impegno per società e istituzioni*".

Per quel che riguarda l'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), in Ateneo è presente un gruppo di ricercatrici e docenti STEM che da diversi anni organizza attività per attrarre, sostenere ed incoraggiare giovani donne che intendano perseguire studi e/o carriere di ricerca in ambito scientifico, promuovendo così l'equità di genere nella ricerca scientifica e tecnologica. Sono stati organizzati numerosi eventi, tra i quali alcuni laboratori e attività seminariali rivolti alle scuole, finalizzati a combattere gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci e avvicinare bambine e ragazze al mondo scientifico. Tra le iniziative promosse, un posto rilevante occupa il convegno "Women in Sciences: Le Scienze con la D maiuscola" (13-14 maggio 2019) che ha visto la partecipazione di scienziate, di chiara fama internazionale, che hanno presentato le loro ricerche e condiviso la loro esperienza di essere donne di scienza in un mondo prettamente maschile. Sempre nell'area STEM, Presso il DISCo-Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione sono inoltre in corso attività di ricerca in collaborazione con il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e di Giurisprudenza, volte a identificare fenomeni di misoginia nei social media e alla rilevazione di *gender bias* nei testi in linguaggio naturale. È inoltre attivo il progetto "NERD - Non È Roba Per Donne?", in collaborazione con IBM, la cui finalità è quella di attrarre le studentesse delle scuole superiori verso la Scienza Informatica.

Il Dipartimento di Medicina e Chirurgia è attivo nella promozione di una ricerca genere-specifica, promossa a partire dalla legge 3/2018, dal successivo piano ministeriale per l'applicazione e la

diffusione della medicina di genere e dall'istituzione dell'Osservatorio per la Medicina di Genere presso l'Istituto Superiore di Sanità. Sono molte le ricerche condotte nel Dipartimento che toccano le differenze di genere a vario titolo coinvolte nelle malattie oggetto di studio, lavori condotti sia da ricercatrici/ricercatori delle discipline di base (ad esempio Farmacologia) sia soprattutto nelle discipline cliniche (Cardiologia, Oncologia, Medicina Interna, Emergenza-Urgenza, Psicologia, Psichiatria, recentemente anche ricerche legate al COVID-19) e che hanno portato nel solo anno 2021 a più di 100 pubblicazioni. Per il Dipartimento è essenziale incrementare la sensibilità dei futuri medici a questi aspetti cruciali della clinica e della ricerca per evitare, per quanto riguarda l'erogazione dell'assistenza sanitaria e delle cure, che donne e uomini vengano di fatto considerati del tutto omologhi.

L'Università di Milano-Bicocca si distingue, nel panorama nazionale, per l'intensa attività formativa sui temi della partecipazione politica delle donne, del loro inserimento nella vita pubblica e nei centri decisionali e del contrasto alla violenza sulle donne. Dal 2004 il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale ospita ed organizza, in collaborazione con il CUG di Ateneo, il corso "Genere Politica e Istituzioni", oggi alla 13ma edizione. Dal 2017 è altresì attivo il Corso di perfezionamento "La violenza contro donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno" coordinato dal Centro ADV- Against Domestic Violence che ha l'obiettivo di formare, con un approccio multidisciplinare, le diverse figure professionali che si occupano di prevenire e contrastare la violenza contro le donne. Ricordiamo poi il corso, avviato nel 2018 e sempre coordinato da ADV, "Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere", finanziato dalla Regione Lombardia e sostenuto dai Dipartimenti di Sociologia e Ricerca Sociale, Medicina e Chirurgia, Psicologia, Scienze Umane per la Formazione e Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia.

Infine, è importante segnalare che nel giugno 2022 UNIMIB ospiterà due rilevanti Conferenze internazionali sul tema: ESA RN33 'Women's and Gender Studies' Midterm Conference "*New Challenges to Feminism and Gender Research*", 13-14 giugno 2022; 11th European Feminist Research Conference "*Social Change in a Feminist Perspective: Situating Gender Research in Times of Political Contention*", 15-18 giugno 2022.

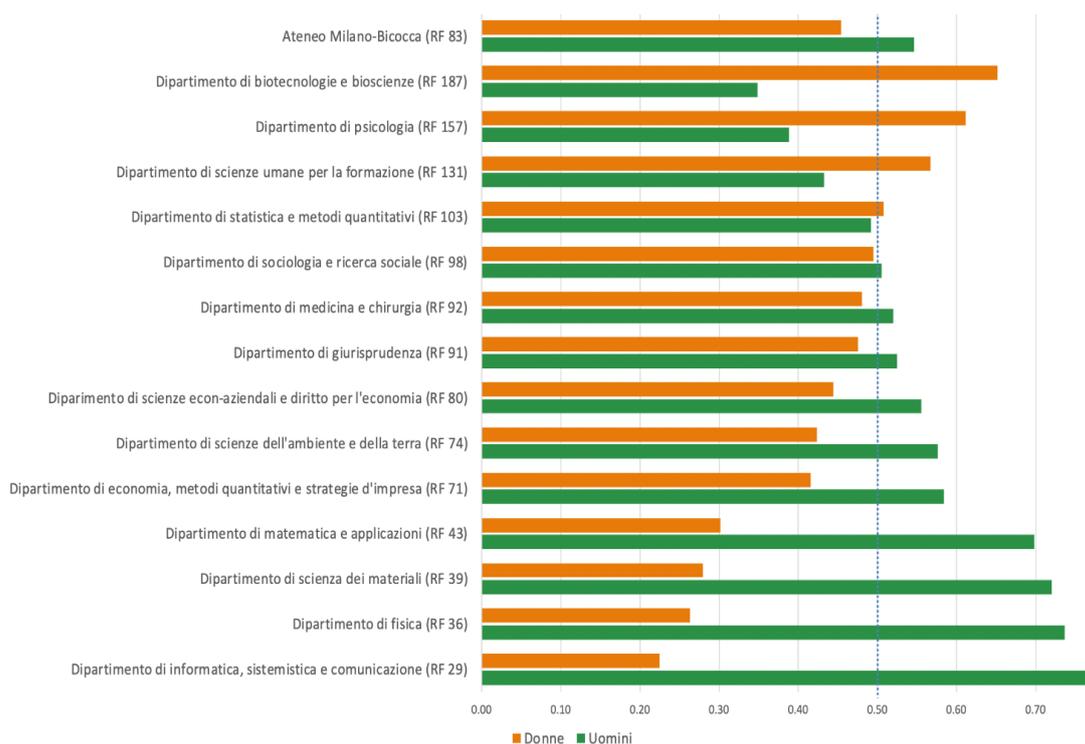
La costruzione processuale del GEP ha pertanto potuto beneficiare di una pluralità di competenze che, attraverso molteplici interscambi e confronti, hanno contribuito a generare una conoscenza ampia e interdisciplinare su questioni di genere, necessaria per definire gli strumenti più efficaci per affrontare problemi e disuguaglianze. In questo quadro, la prospettiva adottata (che caratterizza molti lavori svolti in questi anni a UNIMIB) è quella capace di intendere il genere non solo in senso binario, bensì come dimensione inclusiva e non discriminante.

2.3. Analisi di contesto: luci e ombre

La definizione del GEP parte, pertanto, da una situazione soddisfacente per quel che riguarda le posizioni apicali e l'impegno per l'eguaglianza di genere nella didattica, nella ricerca e nella Terza Missione. Ciononostante, i dati contenuti nel Bilancio di Genere 2021 dell'Università di Milano-Bicocca [5] mostrano rilevanti aree di sofferenza, sulle quali è necessario intervenire con azioni decise sia nel breve, sia nel medio-lungo periodo.

Segregazione orizzontale e verticale. Per quel che riguarda la popolazione studentesca, i dati preliminari del Bilancio di Genere UNIMIB 2021 [5], testimoniano un marcato contesto di segregazione orizzontale per area di studio. È evidente la netta prevalenza delle studentesse nelle aree umanistiche e sociali (soprattutto istruzione, sanità e assistenza sociale) e degli studenti nelle materie tecniche e scientifiche. La presenza delle studentesse risulta particolarmente bassa (27%) nell'area ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (presente solo nelle lauree magistrali) e, soprattutto, nell'area ICT (Information and Communication Technology), nella quale rappresentano solo il 10% del totale degli immatricolati/e nei corsi di laurea triennali e il 14% in quelli magistrali.

Figura 1 - Distribuzione percentuale del personale docente di UNIMIB per genere e Dipartimento di afferenza (dati di Ateneo 2019, corredati in legenda dai rapporti di femminilità RF²)



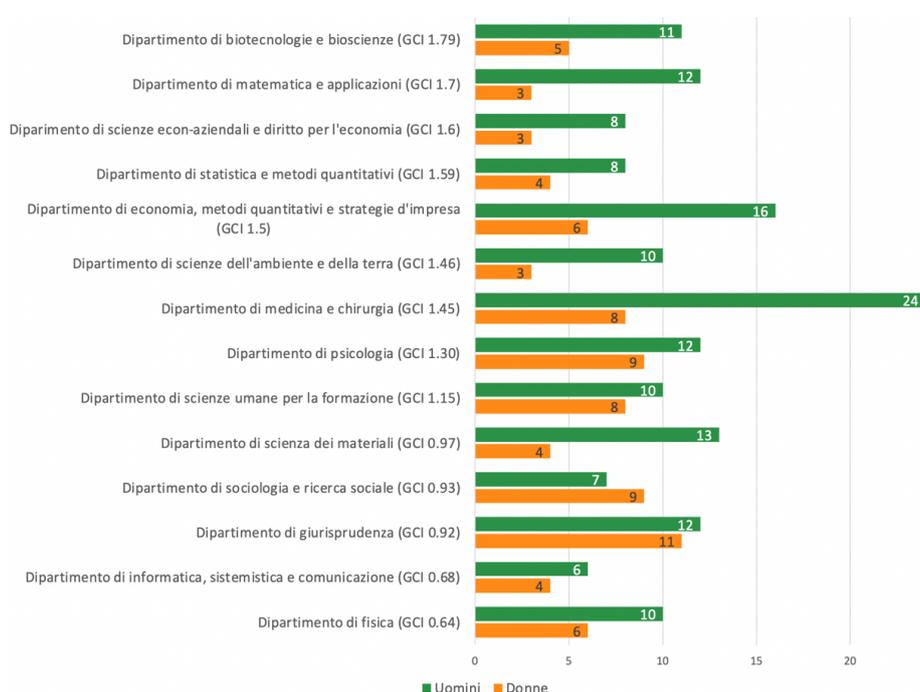
La segregazione orizzontale colpisce anche il personale docente [5]: sono diverse le aree a forte prevalenza maschile (Informatica ne è l'esempio più evidente) e a forte prevalenza femminile (Biotecnologie e bioscienze, psicologia in testa). L'analisi condotta sui diversi Dipartimenti (Figura 1) mostra che le donne superano il 50% solo nei Dipartimenti di Statistica, Scienze umane, Psicologia

² Il Rapporto di femminilità RF si ottiene dividendo il numero di donne in un dato ruolo, Dipartimento o area di afferenza, per l'analogo numero di uomini, moltiplicando il valore per 100 per facilitare la lettura. Se RF = 100 vi è equilibrio, se RF > 100 vi è maggiore presenza femminile, e viceversa.

e Biologia – che comprendono il 29% delle/dei docenti dell’Ateneo – mentre la loro presenza rimane al di sotto di tale soglia negli altri 10 Dipartimenti. Il dato globale di Ateneo rivela pertanto un complessivo squilibrio, dovuto anche al profondo gap esistente nei quattro Dipartimenti STEM (Matematica, Fisica, Scienza dei Materiali e Informatica) nei quali le donne non superano il 30% del corpo docente.

Al contempo, è forte la segregazione verticale. L’analisi dei dati [5] documenta un consistente effetto *glass ceiling*³. Vi è innanzitutto una maggiore presenza di docenti uomini nei ruoli più elevati, a fronte di una preponderanza di donne nei ruoli più bassi. Inoltre, la segregazione verticale si manifesta già nella fascia d’età più giovane (sino a 34 anni), con 5 uomini per ogni donna in prima fascia (rispettivamente il 2,6% e lo 0,6% della fascia d’età). Nell’area STEM, la condizione di segregazione è molto evidente: le donne partono in netta minoranza come studentesse (37,7%), raggiungono il 41,4% nella popolazione delle/dei laureati, sono pari al 36,1% delle/dei dottori di ricerca, salgono al 50% nelle/gli assegnisti di ricerca, e di nuovo si riducono via via sempre più, durante il percorso della carriera accademica, così da rappresentare il 42,9% nel personale ricercatore, il 34,5% nella seconda fascia e infine il 29,4% nella prima fascia (Figura 2).

Figura 2 - Distribuzione del personale di prima fascia di UNIMIB per genere e Dipartimento di afferenza (dati di Ateneo 2019; valori assoluti, corredati in legenda dal Glass Ceiling Index⁴)

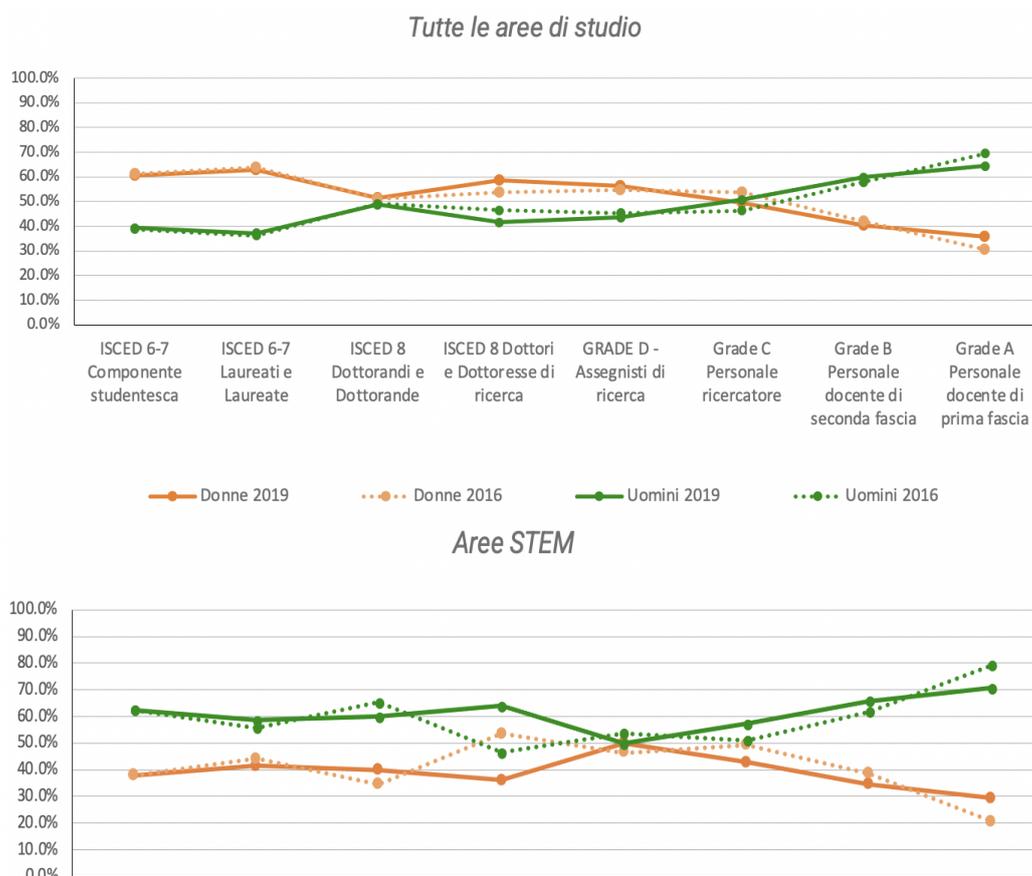


³ Il concetto di *glass ceiling*, o “soffitto di cristallo” indica, simbolicamente, il limite oltre il quale una lavoratrice non può spingere la propria carriera a causa di barriere sociali, culturali e psicologiche.

⁴ Il Glass Ceiling Index confronta la percentuale di donne all’interno del personale docente (ricercatrici/tori, seconda e prima fascia) con la percentuale di donne fra le prime fasce. Tanto più il valore del GCI è vicino a 1, tanto minore è la discriminazione nelle carriere (almeno per quel che riguarda la presenza numerica). Un valore inferiore all’unità indica una situazione che avvantaggia le donne nella progressione della carriera, mentre un valore superiore a 1 evidenzia differenze che penalizzano le donne.

È interessante osservare come il fenomeno della segregazione verticale sia evidente anche dai grafici a forbice riportati in Figura 3.

Figura 3 - Composizione percentuale per genere in una tipica carriera accademica di UNIMIB di studentesse/studenti e personale docente - per tutte le aree CUN e per le aree STEM, e confronto con il dato 2016 (dati MIUR 2016, 2019)



Da questi dati emerge quindi l'esigenza di prevedere nel GEP azioni ad hoc riguardanti politiche di incentivi e premialità per incoraggiare e sostenere la presenza femminile, soprattutto nell'area STEM, e politiche di pari opportunità nelle progressioni di carriera, anche lungo le linee indicate dal Consiglio Universitario Nazionale (Documento del Dicembre 2020 [10]).

L'attuale composizione degli organi accademici e dirigenziali non rispecchia un elevato squilibrio di genere [5]: vi è una presenza ormai prossima alla parità negli organi più importanti dell'Ateneo come il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico, e per la seconda volta consecutiva è stata eletta una Rettrice. Ciononostante, importanti ruoli decisionali, come la Direzione di Dipartimento e i Pro-rettorati, e ruoli di rilievo come i/le Delegate del Rettore e le/i Direttori di Scuola di Specializzazione, continuano ad essere coperti per lo più da uomini (Figura 4).

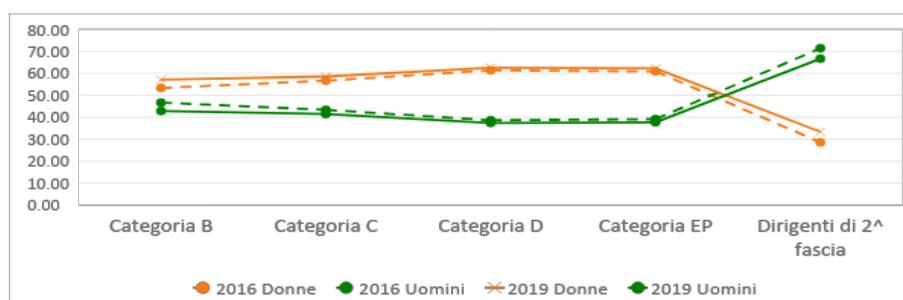
Il GEP prevede una specifica azione per equilibrare la rappresentanza di genere in organi come il Nucleo di Valutazione e i Presidi di Qualità. Si ritiene infatti importante che, soprattutto ove sia richiesto applicare categorie di giudizio per formulare valutazioni di merito, la parità di genere debba essere garantita come strumento per contrastare pregiudizi di genere (*unconscious bias*).

Figura 4 - Distribuzione degli Incarichi di responsabilità in UNIMIB per genere e per tipologia di Incarico (dati di Ateneo 2021)

	Uomini	Donne	RF
Rettore e Pro-Rettore Vicario	1	1	100
Pro-Rettori	7	2	350
Consiglio di Amministrazione	5	5	100
Senato Accademico	9	10	90
Delegati del Rettore	12	6	200
Direttori di Dipartimento	9	6	150
Collegio di Disciplina	9	9	100
Comitato Etico	2	5	40
Comitato Unico di Garanzia	1	4	25
Commissione Paritetica	17	21	81
Nucleo di Valutazione Interna	4	2	200
Direttori di Scuola di Specializzazione	28	4	700
Presidente e Coordinatore Dottorato	9	9	100
Commissione Erasmus	43	49	88
Presidio della Qualità - Ramo Ricerca	10	7	143
Presidio della Qualità - Ramo Didattica	9	10	90
Presidente di CCD o Coordinatore CdL	24	28	86
	199	178	112

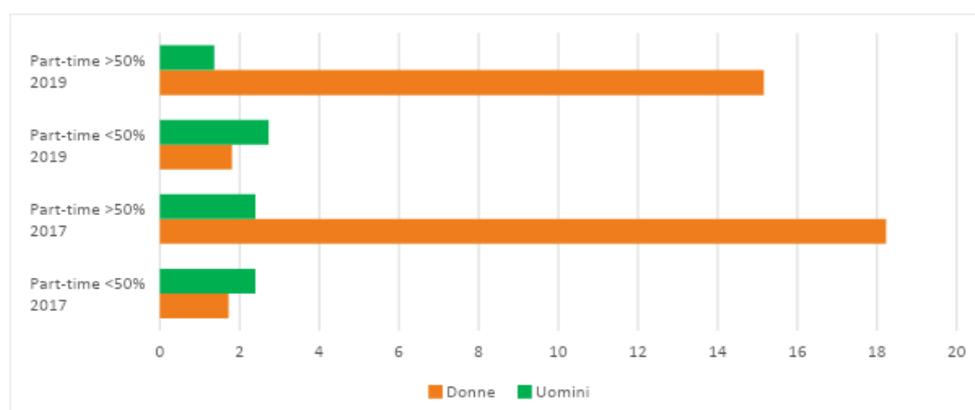
Anche le lavoratrici e i lavoratori del personale tecnico amministrativo-PTA (dati CRUI e del sistema informativo di Ateneo, Bilancio di Genere UNIMIB 2021 [5]) sono concentrate/ti in alcuni settori: i servizi amministrativi sono soddisfatti per oltre due terzi dalle donne; per contro quelli tecnici sono ad appannaggio degli uomini seppure con concentrazioni meno significative. La rappresentazione delle carriere secondo il diagramma a forbice (Figura 5) mette al contempo in evidenza la superiorità numerica delle donne in tutte le posizioni ad eccezione di quella dirigenziale di seconda fascia dove la numerosità femminile è molto contenuta (7 e 6 unità rispettivamente nel 2016 e nel 2019).

Figura 5 - Diagramma a forbice delle carriere di dirigenti e PTA a tempo indeterminato in UNIMIB (valori %, Fonte MEF, Anni 2016 e 2019)



Un aspetto interessante che riguarda il PTA è il ricorso al part time, significativamente maggiore tra le donne: gli uomini in questo regime sono solo il 5% del totale, vi ricorrono invece quasi un quarto delle donne (Figura 6). Ciò testimonia, da un lato, le persistenti difficoltà di conciliazione tra famiglia e lavoro e, dall'altro lato, la marcata divisione di ruoli nella sfera della cura.

Figura 6 - PTA UNIMIB occupato per genere e tempo parziale (valori %, Fonte MEF, 2017 e 2019)



Il benessere lavorativo. Da questi dati, e dall'analisi di contesto composta da varie indagini svolte in Ateneo [12 - 15], emerge l'esigenza di prevedere nel GEP azioni volte a tracciare un quadro delle esigenze di conciliazione tra lavoro e carichi di cura tra le lavoratrici e i lavoratori e ad analizzare i bisogni espressi da donne e da uomini anche attraverso momenti di confronto. Al contempo, si rendono necessarie azioni volte a creare strutture a sostegno delle donne e delle famiglie con bambini piccoli, nonché alla regolamentazione del lavoro agile (POLA [16]) in una prospettiva di genere. Alcune informazioni significative a tale riguardo emergono dall'indagine "*Rilevazione del rischio stress lavoro correlato in Ateneo 2020*" avviata nel marzo 2020. La rilevazione ha interessato tutto il personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e assegnista di ricerca. Obiettivo dello studio era raccogliere le opinioni e percezioni di lavoratrici e lavoratori sulla qualità della vita lavorativa e organizzativa ed individuare le aree di maggior rischio ai fini della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Complessivamente, i dati mostrano interessanti differenze fra uomini e donne, evidenziando maggiori rischi per il benessere lavorativo femminile. All'interno del personale tecnico-amministrativo e docente, le donne mostrano medie più alte di isolamento professionale e di *workaholism* e una media più bassa di salute generale.

I progetti di ricerca. Soffermiamoci ora sui bandi competitivi per il finanziamento di progetti di ricerca, a livello regionale, nazionale ed internazionale, e sui progetti finanziati dall'Ateneo in relazione al genere del Principal Investigator (PI) (Figura 7). Se, da un lato, emerge un relativo equilibrio di genere nei progetti interni (uomini 52%, donne 48%), al contempo è evidente lo sbilanciamento a favore degli uomini sia in termini di unità operative, sia in termini di budget acquisito in tutti i progetti. Nei progetti regionali il 73% dei PI è uomo, nei progetti nazionali pubblici

e privati le donne PI si fermano al 40%. Il vantaggio maschile è evidente anche nei progetti europei: nessuna donna in Ateneo ha vinto un ERC (European Research Council Funded Project) nel triennio 2018-2020 e i finanziamenti H2020 sono stati erogati a uomini PI nel 63% dei casi.

Le asimmetrie di genere a favore degli uomini sono molto marcate nel settore PE (Physical Sciences and Engineering); il settore LS (Life Sciences) è anch'esso sbilanciato a favore degli uomini ma in misura più contenuta, mentre il settore SH (Social Sciences and Humanities) risulta più favorevole alle donne (Figure 8 e 9).

Figura 7 - Entità del finanziamento e numero di progetti di ricerca, classificati secondo il tipo e il genere del PI (dati di Ateneo relativi al triennio 2018-20)

	Progetti Regionali		Altri progetti MIUR		Progetti da altri Ministeri		Progetti da altri Enti Pubblici		Progetti da Enti Privati	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	6	16	9	9	11	21	5	6	30	41
% progetti finanziati	27%	73%	50%	50%	34%	66%	45%	55%	42%	58%
Finanziamenti in €	749 509	5 641 328	1 521 158	1 227 026	412 915	974 104	207 560	241 723	4 265 847	3 878 150
% finanziamenti	12%	88%	55%	45%	30%	70%	46%	54%	52%	48%

	PRIN		ERC		H2020		Altri progetti internazionali	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	21	25	-	4	14	24	23	26
% progetti finanziati	46%	54%	-	100%	37%	63%	47%	53%
Finanziamenti in €	3 902 189	4 782 941	-	5 182 307	3 707 365	8 316 754	1 039 552	2 691 639
% finanziamenti	45%	55%	-	100%	31%	69%	28%	72%

Progetti di Università Bicocca		
	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	900	981
% progetti finanziati	48%	52%
Finanziamenti in €	1 864 368	2 633 654
% finanziamenti	41%	59%

Figura 8 - Entità del finanziamento e numero di progetti di ricerca, classificati secondo il tipo e il genere del PI (dati di Ateneo relativi al triennio 2018-20)

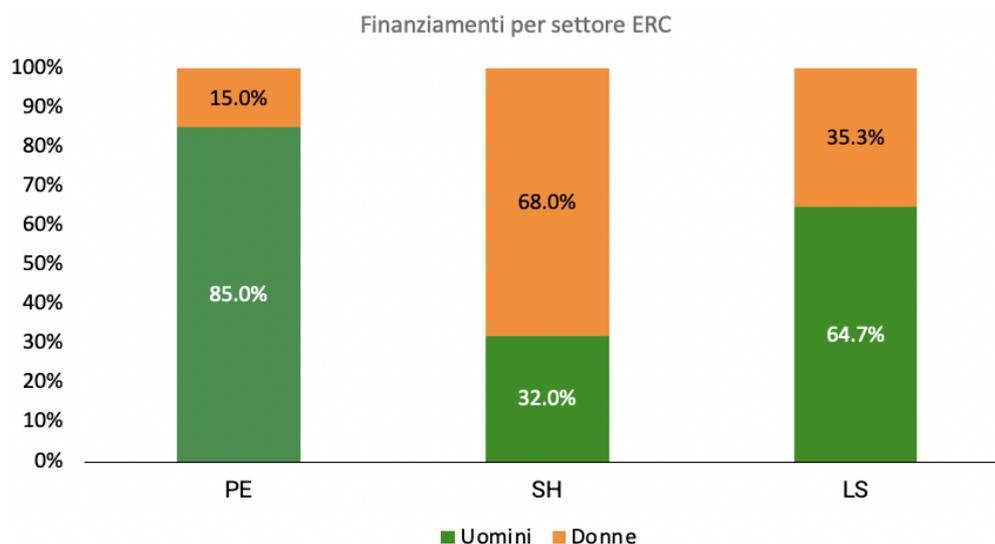
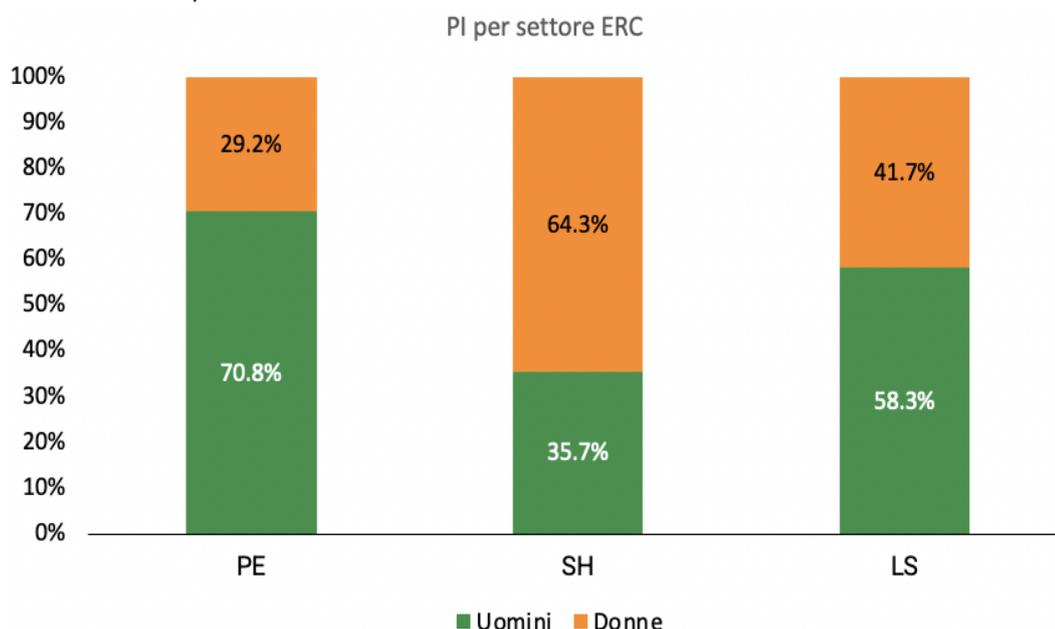


Figura 9 - Numero di progetti di ricerca, classificati secondo il tipo e il genere del PI (dati di Ateneo relativi al triennio 2018-20)



È pertanto essenziale prevedere azioni di formazione e *mentoring* a sostegno delle donne nella ricerca per promuovere l'*empowerment* femminile e incoraggiare le donne a presentare progetti competitivi come Proponenti (*Principal Investigator*).

Figura 10 - Numero di vincitori del "Premio Giovani Talenti", classificati secondo il genere (dati di Ateneo relativi al quadriennio 2018-2021)

	2018	2019	2020	2021	Uomini	Donne
Ambito 1 - AREA – 01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE + AREA – 09 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	3 U	2 U 2 D	1 U 2 D	3 U	9	4
Ambito 2 - AREA – 02 - SCIENZE FISICHE	2U 2D	4U	3U 1D	2U 1D	11	4
Ambito 3 - AREA – 03 - SCIENZE CHIMICHE + AREA – 04 - SCIENZE DELLA TERRA	1U 3D	2U 2D	2U 2D	3U 1D	9	8
Ambito 4 - AREA – 05 - SCIENZE BIOLOGICHE + AREA – 07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	2D 1U	3D 1U	2D 1U	3D 1U	4	10
Ambito 5 - AREA – 06 - SCIENZE MEDICHE E NEUROSCIENZE	3D 1U	3D 1U	2D 2U	3D 1U	5	11
Ambito 6 - AREA – 10 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE + AREA – 11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	2D 2U	3D 1U	3D 1U	4D	4	12
Ambito 7 - AREA – 12 - SCIENZE GIURIDICHE + AREA – 13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE + AREA – 14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	1U 3D	3U 1D	4U	3U 1D	11	5

Un'ulteriore analisi riguarda la distribuzione di genere tra i vincitori del "Premio Giovani Talenti" istituito da UNIMIB col patrocinio dell'Accademia Nazionale dei Lincei. Come si evince dalla Figura 10, i dati relativi alle edizioni 2018-2021 mostrano che, nonostante il numero totale di vincitori risulti equi-distribuito tra i due generi (53 uomini e 54 donne), esiste un forte squilibrio di genere a sfavore delle donne in molte aree, dalle scienze matematiche, fisiche, ingegneria industriale e dell'informazione, alle scienze giuridiche, economiche e statistiche, politiche e sociali. Gli uomini sono invece sottorappresentati nelle aree corrispondenti alle scienze biologiche, mediche, scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche. Diventa quindi necessario pianificare interventi a sostegno delle/dei giovani nelle aree a forte disparità di genere, soprattutto nelle aree STEM e giuridico/economica.

Le molestie di genere. Un'indagine sulle molestie di strada promossa dal CUG di Ateneo e condotta nel mese di maggio 2021 [17] ha evidenziato il costante verificarsi di alcuni fenomeni di molestie sessuali dentro il campus dell'Ateneo e nelle aree circostanti, nonché sui mezzi pubblici utilizzati per raggiungere il campus. È importante quindi promuovere azioni per contrastare tali fenomeni, anche in collaborazione con le istituzioni locali e in ottemperanza alle linee guida contenute nel Piano Strategico Nazionale sulla Violenza Maschile contro le Donne 2021-2023, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità [18].

Il programma Dual Career. Il programma Dual Career [19] prevede l'applicazione di particolari norme di flessibilità nell'organizzazione del percorso universitario e la presenza di un supporto psicologico e motivazionale per favorire la conciliazione tra studio e sport agonistico. È rivolto a studenti atleti di alto livello: venticinque persone sono selezionate ed inserite annualmente nel programma. Tuttavia, da analoghi progetti, si rileva che la partecipazione e la selezione coinvolge maggiormente gli atleti uomini e vede in grande minoranza gli atleti paralimpici.

2.4. Aree tematiche del GEP

In ottemperanza alle linee guida europee "*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan*" [1], il GEP UNIMIB è strutturato nelle seguenti aree tematiche:

Area 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa

Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 4a – Integrazione della dimensione di genere nella didattica

Area 4b – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Area 5 – Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere

Area 6 – Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

All'interno di ogni area sono state inserite azioni specifiche in grado di rispondere alla necessità di implementare politiche volte al raggiungimento dell'equità di genere in tutti quei contesti dove le diseguaglianze sono più marcate (cfr. Bilanci di Genere 2018 e 2021). Le azioni si collocano lungo un orizzonte temporale triennale (2022-2024). È inoltre previsto che le azioni attivate dal GEP vengano monitorate e aggiornate con cadenza annuale.

2.5. Le azioni previste dal GEP

Ogni area tematica prevede tre tipologie di azione:

- I. Interventi sulle strutture dell'Ateneo, riguardanti sia l'adeguamento infrastrutturale (edifici, aree comuni, campus), sia la dimensione organizzativa (regolamenti, normativa e documentazione), finalizzati al miglioramento della vita lavorativa e all'implementazione di politiche di equità.
- II. Attività di formazione volte a consolidare in Ateneo una cultura rispettosa della diversità di genere e libera da pregiudizi, nonché una coscienza collettiva e individuale contro ogni forma di violenza di genere.
- III. Politiche di incentivi e premialità per incoraggiare e sostenere la presenza femminile nelle discipline STEM e la presenza maschile nelle discipline umanistiche.

I) Azioni riguardanti le strutture e la dimensione organizzativa dell'Ateneo. L'azione strategicamente più rilevante per creare una cultura organizzativa sensibile a diversità e peculiarità di genere, funzionale all'implementazione di tutte le altre, è la creazione di un "Osservatorio per le Pari Opportunità" permanente, composto da personale di ricerca e amministrativo dedicato e coordinato da una nuova figura istituzionale (Pro-rettorato o Delega alle Pari Opportunità). L'Osservatorio dovrà avere accesso alle banche dati necessarie per redigere i futuri Bilanci di Genere e i futuri GEP negli anni a venire e per monitorare annualmente l'efficacia delle azioni implementate.

Le azioni GEP tese ad adeguare le infrastrutture universitarie per rispondere alle esigenze genitoriali e femminili includono:

- la creazione di aree riservate all'allattamento e alle cure dei neonati;
- lo studio di fattibilità per la costruzione di una Baby Ludoteca con personale dedicato e di spazi dedicati al benessere individuale e lavorativo;
- la creazione di uno sportello di *counselling*;
- la creazione di un punto di ascolto per contrastare le molestie sessuali (prima accoglienza, monitoraggio episodi di violenza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica) in collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- la dotazione di distributori di assorbenti igienici nei bagni femminili.

Le azioni GEP di intervento diretto su regolamenti e normative di Ateneo riguardano:

- l'introduzione del principio di parità nella rappresentanza di genere in tutti gli organi non elettivi che siano chiamati a valutare, esprimere giudizi e selezionare;
- uno studio di fattibilità per introdurre la parità di genere nelle candidature per organi di governo e figure istituzionali di natura elettiva;
- la revisione del regolamento per l'assegnazione degli scatti stipendiali;
- il monitoraggio, applicando il principio di equità di genere, dell'implementazione del progetto POLA relativo al lavoro agile;
- la realizzazione del progetto di adeguamento dei testi normativi e della modulistica di Ateneo all'uso di un linguaggio rispettoso del genere e inclusivo;
- l'introduzione di un Codice sul rispetto della diversità di genere e sull'uso di un linguaggio rispettoso e non discriminatorio, con obbligo di sottoscrizione da parte di chi lavora in Ateneo.
- Strutturazione e potenziamento della comunicazione relativa al nuovo Regolamento di Ateneo sulle "carriere alias".

II) Azioni riguardanti le attività di formazione. Le azioni GEP rivolte a potenziare attività di formazione su tematiche di genere già presenti in Ateneo e a crearne di nuove includono:

- specifici moduli di formazione sugli stereotipi di genere e sull'esistenza di pregiudizi (in)consapevoli, a disposizione di tutto il personale in posizioni manageriali e/o partecipante a commissioni di valutazione;
- un modulo di formazione obbligatorio per tutte/i le/i dottorande/i sulle norme di Ateneo a tutela della parità di genere e al contempo sull'impegno al rispetto di chi lavora e studia in Ateneo;
- sviluppo di un piano di comunicazione sulle tematiche di genere all'interno dei singoli Dipartimenti;
- corsi sull'analisi dei bisogni, su *mentoring* ed *empowerment* femminile, e attività a sostegno della paternità e della genitorialità condivisa;
- incentivazione della partecipazione studentesca a corsi di formazione sulle tematiche di genere già presenti in Ateneo e supporto per l'inserimento di moduli di didattica *gender-sensitive* all'interno degli insegnamenti istituzionali erogati dai vari corsi di laurea;
- attività di orientamento *gender-sensitive* in entrata, in uscita e direttamente tra la popolazione studentesca delle scuole del territorio di ogni ordine e grado;
- formazione permanente rivolta alle/agli insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado, volta al riconoscimento e al contrasto di atteggiamenti stereotipizzanti nei percorsi educativi;
- formazione contro la violenza di genere, mobbing e molestie sessuali.

III) Azioni riguardanti incentivi e premialità. Le azioni GEP a supporto di politiche di incentivi e premialità includono:

- Tre nuove borse di dottorato dedicate a studi di genere, ricerca *gender sensitive* e attività di ricerca in area STEM condotte da gruppi con leadership femminile;
- Premi alle migliori tesi di laurea, laurea magistrale e dottorato/specializzazione che includano una dimensione di genere, con specifica attenzione alle studentesse in area STEM;
- Contributi a sostegno dell'attività di ricerca di studiose durante i periodi di congedo per maternità;
- Promozione dello sport di alto livello agonistico anche per la componente femminile e quella paralimpica;
- Incentivi per avvicinare le ragazze a studi di tipo scientifico e i ragazzi a studi di tipo umanistico;
- Individuazione di modalità di riconoscimento di merito per i Dipartimenti che adottino politiche di pari rappresentanza di genere in tutti gli organi non elettivi.

2.6. Metodologia

Ogni azione si svilupperà attraverso quattro fasi, sequenzialmente distribuite nel tempo:

1. una prima fase dedicata all'analisi di contesto, per evidenziare le aree caratterizzate dalle più evidenti criticità, la priorità dell'azione e la valutazione del suo impatto;
2. la fase di realizzazione dell'azione;
3. una fase di monitoraggio, realizzata attraverso un preciso pacchetto di indicatori quantitativi e qualitativi, volta a valutare annualmente l'efficacia dell'azione implementata;
4. infine, una fase di riaggiustamento in itinere dell'azione e/o delle sue modalità di implementazione, nel caso si rendesse necessario incrementarne l' incisività e l'efficacia o modificarne l'area di applicazione.

2.7. Osservazioni conclusive

Concludiamo questa introduzione con alcune osservazioni relative alle difficoltà riscontrate durante la stesura del GEP e alle azioni programmate per superarle.

Una prima difficoltà ha riguardato l'analisi di contesto. La raccolta dei dati relativi alle varie realtà dell'Ateneo, necessaria per evidenziare quali fossero le principali linee di intervento da progettare, a volte è stata rallentata dalla difficoltà di ottenere dati di qualità e completi. Si prevede che la creazione di un nuovo soggetto istituzionale, l'Osservatorio per le Pari Opportunità, e l'abilitazione di alcune/i sue/suoi componenti all'accesso diretto alle banche dati di Ateneo possa facilitare il compito di monitorare l'efficacia delle azioni proposte e la pianificazione di quelle future mediante l'utilizzo di dati completi e puliti.

Una seconda difficoltà, di natura più sostanziale, è emersa nel tentativo di declinare nel contesto della legislazione italiana alcune strategie suggerite nelle linee guida europee [1] volte a contrastare

gli stereotipi di genere e pregiudizi inconsapevoli nelle procedure di valutazione per il reclutamento e le progressioni di carriera. La normativa italiana in merito alle procedure valutative e concorsi pubblici rende al momento difficile la modifica dei regolamenti concorsuali per inserire, per esempio, strumenti volti a monitorare i lavori delle commissioni attraverso la lente delle pari opportunità, o definire incentivi e/o premialità per supportare l'immissione in ruolo di un numero crescente di donne in alcune aree STEM. Relativamente a problemi complessi come questo, o che richiedano cambiamenti della cultura organizzativa più ampia, il presente GEP fornisce spunti per l'avvio di un processo istruttorio nell'ottica di realizzare obiettivi di lungo termine attraverso il raggiungimento di traguardi intermedi a breve termine.

a cura di Silvia Penati e Elisabetta Ruspini

3. Riferimenti bibliografici

- [1] Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans,
<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>
- [2] PNRR-MUR, Linee guida per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e ricerca,
<https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida%20MUR%20PNRR%20M4C2.pdf>
- [3] Vademecum CRUI per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani,
<https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>
- [4] Bilancio di Genere UNIMIB 2018, a cura del Comitato Scientifico BdG 2018
https://www.unimib.it/sites/default/files/bilancio_di_genere_bicocca.pdf
- [5] Bilancio di Genere UNIMIB 2021, a cura del Comitato Scientifico BdG 2021
- [6] Piano di Azioni Positive (PAP) 2019-2022, Università degli Studi di Milano-Bicocca,
https://www.unimib.it/sites/default/files/PAP_2019_2022.pdf
- [7] Piano Strategico 2020/2022, Università degli Studi di Milano-Bicocca,
https://www.unimib.it/sites/default/files/allegati/piano-strategico-2020_1.pdf
- [8] Report di Sostenibilità 2018, Università degli Studi di Milano-Bicocca,
[https://www.unimib.it/sites/default/files/Report di sostenibilita 2018 - Universita di Milano-Bicocca.pdf](https://www.unimib.it/sites/default/files/Report%20di%20sostenibilita%202018%20-%20Universita%20di%20Milano-Bicocca.pdf)
- [9] Piano Integrato della Performance 2021-2023, Università degli Studi di Milano-Bicocca,
[https://www.unimib.it/sites/default/files/Allegati/PP_2021-2023 modificato CdA 20-07-2021.pdf](https://www.unimib.it/sites/default/files/Allegati/PP_2021-2023_modificato_CdA_20-07-2021.pdf)
- [10] Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Istanbul 2011,
<https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>
- [11] *“Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano”*, Documento del Consiglio Universitario Nazionale del 17 Dicembre 2020,
https://www.cun.it/attivita/sessione/278/analisi_e_proposte/analisi-e-proposta-del-17-12-2020
- [12] Quartararo C., *“Indagine sul lavoro da remoto in emergenza Covid-19: il caso Milano-Bicocca”*, in Bilancio di Genere – Università di Milano-Bicocca 2021;
Ghislieri C., Addabbo T., Bochicchio V., Musumeci R., Picardi I., Tomio P., Converso D., Sanseverino D., *“Lavoro in università ed emergenza: primi risultati dell'indagine nazionale”* (2021). Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;

Presentazione al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (CNOPI), Università del Salento, 11 Novembre 2021, *“Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università? Il lavoro da remoto: agile e da casa. Uno studio di caso in chiave di genere: il personale tecnico-amministrativo dell’Università di Milano-Bicocca”*, http://www.cpouniversita.it/?page_id=364.

[13] Relazione del CUG sulla situazione del personale al 31/12/2020 - Direttiva 2/2019, https://www.unimib.it/sites/default/files/Relazione_Direttiva_2021.pdf

[14] Rilevazione del rischio stress lavoro correlato in Ateneo 2020 – Report sulle differenze di genere

[15] Rapporto sul benessere organizzativo del Personale tecnico-amministrativo Anno 2020 – Nucleo di Valutazione UNIMIB, https://www.unimib.it/sites/default/files/Allegati/Rapporto_Benessere_Organizzativo_2020.pdf

[16] Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) UNIMIB (in approvazione)

[17] Presentazione dei risultati dell’indagine CUG sulle molestie di strada, Chiara Volpato, 12 Ottobre 2021.

[18] Piano Strategico Nazionale Sulla Violenza Maschile Contro Le Donne 2021-2023, Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari Opportunità, <https://www.aslnapoli1centro.it/documents/11346/dfd66c40-8af8-44bf-adcd-61944403ba91>

[19] Progetto Dual Career UNIMIB, <https://www.unimib.it/news/presenta-tua-candidatura-dual-career-progetto-milano-bicocca-dedicato-agli-studenti-atleti>

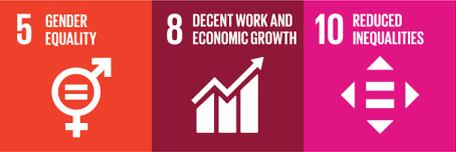
4. Le schede

Nota metodologica

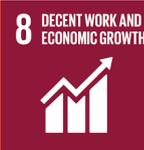
Come già sottolineato nell'Introduzione, la prospettiva che caratterizza questo documento è quella capace di intendere il genere non solo in senso binario bensì come dimensione ampia, inclusiva e non discriminante. Ciononostante, per questioni di leggibilità e di accordo grammaticale interno alle frasi (imposti da regole e caratteristiche della lingua italiana), si è deciso di utilizzare le desinenze sessuali. Consapevoli che le scelte linguistiche (informali e formali, quotidiane e istituzionali) possono veicolare e sostenere discriminazioni di genere, omofobia e transfobia, riteniamo importante ribadire che il genere grammaticale, strumento di supporto alla comprensione del testo, non è qui inteso come riduttivo delle identità di genere.

Area 1

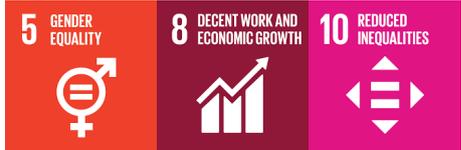
Azione 1.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS – AGENDA 2030	Conoscere i bisogni per favorire un ambiente che consenta l’armonizzazione dei tempi personali e la conciliazione tra vita e lavoro	
MISURA/AZIONE	Analisi dell’uso del tempo e dei bisogni di armonizzazione	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: Analisi dei bisogni temporali e uso del tempo attraverso una ricerca <i>mixed-methods</i>: organizzazione di focus groups (approccio qualitativo) e di due indagini rivolte a lavoratrici e lavoratori e studentesse/studenti, modellate sull’indagine Multiscopo ISTAT sull’organizzazione dei tempi di vita in un’ottica di genere (approccio quantitativo)</p> <p>Azione 2: Creazione di indicatori ad hoc per la costruzione di una banca dati interna e per il monitoraggio periodico</p>	
TARGET DIRETTO	Tre popolazioni di Ateneo	
TARGET INDIRETTO	Tre popolazioni di Ateneo (e familiari) e società tutta	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Delegata della Rettrice per le Politiche di benessere per il Personale; Governance di Ateneo; Dipartimenti; CUG; Settore welfare	
OUTPUT	<p>Azione 1:</p> <p>Analisi qualitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Report qualitativo: focus groups a dipendenti appartenenti a diverse aree (docenti, personale TA), e componenti di organi di governance e/o di organi di valutazione <p>Analisi quantitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Predisposizione e somministrazione questionari Analisi dati differenziati per genere Elaborazione e proposta di azioni GEP 2024 <p>Azione 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> Creazione indicatori ad hoc per banca dati interna Elaborazione e proposta di azioni GEP 2024 Bilancio di Genere 2024 - Stesura sezione di approfondimento con focus sull’uso del tempo e dei bisogni di armonizzazione 	
OUTCOME	Rafforzamento delle misure di welfare orientate ad una maggior armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro per donne e uomini	
TIMELINE	<p>Azione 1: 2022 – prima indagine</p> <p>2024 – seconda indagine</p> <p>Azione 2: 2022; 2024</p>	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> applicazione e messa a regime di strumenti e indicatori di rilevazione per l’armonizzazione dei tempi vita/lavoro proposte di Azioni Positive volte a favorire un ambiente che consenta l’armonizzazione dei tempi di vita/lavoro <p>Indicatori di impatto - Soglie di performance (KPI) o parametri*</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborazione di procedure di valutazione, di monitoraggio e verifica volte a favorire un ambiente che consenta l’armonizzazione dei tempi di vita/lavoro 	

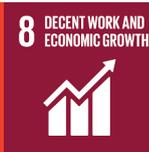
Azione 1.2

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra i generi	  
MISURA/AZIONE	Iniziative sulla paternità e sui congedi parentali rivolte ai padri	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Incontri/seminari sulla genitorialità, rivolti in particolare ai padri, ma non solo, ad esempio sul ruolo della madre e del padre nella socializzazione delle figlie e dei figli, sinergia tra scuola e famiglia nell'educazione, conciliazione tra attività di cura e lavoro, da organizzare anche in collaborazione con l'asilo nido e la scuola materna Bicocca</p> <p>Azione 2. Campagna di sensibilizzazione interna all'Ateneo per promuovere un maggior utilizzo dei congedi parentali da parte dei dipendenti (padri)</p>	
TARGET DIRETTO	Padri e madri (tra il personale dell'Ateneo) di bambini di età 0-6 anni	
TARGET INDIRETTO	Famiglie	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG; Area del personale; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD; Gruppo di lavoro sulle tematiche di Genere; asilo nido e scuola infanzia Bambini Bicocca; sportello Parent time; Area comunicazione	
OUTPUT	Realizzazione di almeno un seminario all'anno; compagna di sensibilizzazione permanente	
OUTCOME	Maggiore consapevolezza da parte dei padri delle responsabilità e dei carichi di lavoro legati alla cura dei figli	
TIMELINE	Azione 1: 2022 -2023-2024 Azione 2: 2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: numero di partecipanti alle iniziative informative/formative Indicatori di impatto: monitoraggio dell'andamento della percentuale dei congedi richiesti dai padri entro il 2024 Procedura di valutazione: metodi quantitativi	

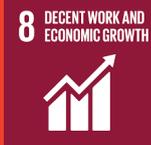
Azione 1.3

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Incentivi economici finalizzati alla cura di familiari	
MISURA/AZIONE	Mappatura degli incentivi già esistenti in Ateneo a favore di genitori non strutturati e popolazione studentesca e voucher/buoni per la cura di soggetti fragili (anziani, disabili ...) anche per il personale strutturato	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: avvio di un processo di confronto con settori e uffici competenti dell'Ateneo per valutare l'opportunità di incrementare gli incentivi per la cura dei familiari ed estendere la platea dei beneficiari</p> <p>Azione 2: mappatura delle misure esistenti all'interno di Bicocca (Piano welfare e normativa di settore)</p> <p>Azione 3: individuazione di almeno un'azione a favore della componente studentesca e/o del personale non strutturato</p>	
TARGET DIRETTO	Studentesse e studenti, personale non strutturato e strutturato	
TARGET INDIRETTO	Famiglie	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CdA; CUG; Area del personale; Settore welfare; Area della formazione e dei servizi agli studenti; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD; Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere	
OUTPUT	Realizzazione report e incontri con responsabili interni	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita-lavoro	
TIMELINE	<p>Azione 1: 2022</p> <p>Azione 2: 2023</p> <p>Azione 3: 2023</p>	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato: elenco di proposte da presentare alla <i>Governance</i> di Ateneo</p> <p>Indicatori di impatto: introduzione di almeno una misura a favore di studenti e/o non strutturati</p> <p>Procedura di valutazione: metodi qualitativi (analisi delle proposte presentate e realizzate)</p>	

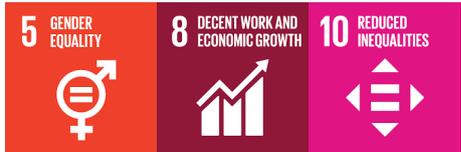
Azione 1.4

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere in Ateneo politiche <i>care-friendly</i>	  
MISURA/AZIONE	Creazione di spazi <i>care friendly</i>	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: spazio per la cura dei neonati (locali attrezzati con fasciatoi e destinati all'allattamento)</p> <p>Azione 2: studio di fattibilità per la realizzazione di un'area giochi con servizio di baby-sitting (Baby Ludoteca)</p> <p>Azione 3: spazio virtuale per lo scambio di prestazioni e offerta/richiesta di aiuto reciproco, destinato a genitori che lavorano e studiano in Ateneo</p>	
TARGET DIRETTO	Personale e studentesse/studenti con figli; ricercatori/trici in visita con figli; partecipanti a convegni organizzati dall'Ateneo con responsabilità di cure parentali	
TARGET INDIRETTO	Famiglie	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG; Settore welfare; Area infrastrutture e approvvigionamenti; Economato	
OUTPUT	Allestimento dei nuovi spazi dedicati alla cura; individuazione di un'area idonea all'installazione della Baby Ludoteca	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita-lavoro	
TIMELINE	<p>Azione 1: entro il 2023 permanente</p> <p>Azione 2: entro il 2024</p> <p>Azione 3: entro il 2022 permanente</p>	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato: numero di soggetti fruitori (Azioni 1 e 3)</p> <p>Indicatori di impatto: valutazione degli spazi/servizi</p> <p>Procedura di valutazione: metodi quantitativi e qualitativi (breve questionario da compilare in loco/on line (qualitativo medio termine)</p>	

Azione 1.5

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere un ambiente di lavoro attento alla salute e al benessere delle e dei dipendenti	  
MISURA/AZIONE	<p>Favorire il benessere psico-fisico di lavoratrici e lavoratori (donne nel particolare) con l'ampliamento dell'offerta di spazi e attività presenti in Ateneo che tengano conto delle esigenze specifiche espresse da donne e uomini in diverse fasi del corso di vita. I dati disponibili mostrano la maggiore esposizione delle donne al rischio di stress lavorativo (soprattutto personale docente) che si traduce in una più bassa qualità della vita lavorativa.</p>	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Ampliare l'offerta di spazi all'interno del Campus adibiti al benessere psico-fisico di lavoratrici e lavoratori, donne nel particolare.</p> <p>Azione 2. All'interno di tali spazi proporre corsi/attività (tecniche di rilassamento guidato, yoga, tecniche di meditazione, decompressione, etc.) per alleviare situazioni di stanchezza fisica e mentale. Tali opportunità offriranno al contempo inedite occasioni di conoscenza e incontro per chi lavora e studia in Bicocca.</p> <p>Azione 3. Aumentare la collaborazione tra soggetti già attivi in Ateneo che si occupano di benessere e stili di vita (Area Lifestyles, Settore Welfare) e soggetti che si occupano di tematiche di genere per creare sinergie e sostenere, con ottica gender-sensitive, l'educazione al benessere psico-fisico.</p> <p>Azione 4. Ampliare e rafforzare forme di consulenza/supporto per il benessere psico-fisico (sportello <i>counselling</i>)</p>	
TARGET DIRETTO	Lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria più ampia	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Delegata per le Politiche di benessere per il personale; Delegata per lo Sport Universitario; Settore Welfare; Area Lifestyles, CUG; CUS; Settore Formazione; Ufficio Infrastrutture; ABCD-Centro Interuniversitario per gli Studi di Genere.	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> ● Ampliamento offerta spazi nel Campus per il benessere psico-fisico. ● Proposta di corsi e attività formative tese ad alleviare situazioni di stanchezza fisica e mentale e al contempo sensibili alle differenze di genere e alle esigenze delle donne nello specifico. ● Attivazione di collaborazioni tra Aree/servizi di Ateneo che si occupano di benessere psico-fisico e Centri/gruppi che si occupano di women's studies e tematiche di genere; creazione occasioni di incontro, al di fuori di spazi lavorativi e aule universitarie, tra personale docente, personale TA e studentesse/studenti. ● Rafforzamento/ampliamento forme di consulenza/supporto per il benessere psico-fisico di Ateneo (sportelli <i>counselling</i>). 	
OUTCOME	Rafforzamento delle misure di welfare e di benessere psico-fisico, con particolare attenzione alle esigenze delle donne	
TIMELINE	2022 – 2024 (azione permanente)	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato atteso (<u>misurabili annualmente</u>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● spazi per il benessere attivati (da concordare previa analisi di fattibilità) ● numero corsi richiesti/attivati e ● partecipanti corsi (donne e uomini) ● partecipanti agli sportelli <i>counselling</i> (donne e uomini) <p>Indicatori di impatto - Soglie di performance (KPI) o parametri*</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Miglioramento stato benessere (su monitoraggio triennale) ● Aumento dei partecipanti ai corsi - da definire % ● Aumento richieste corsi - da definire % ● Gradimento misurabile – da definire % (previa predisposizione questionario di gradimento) 	

Azione 1.6

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere il diritto alla disconnessione e una regolamentazione del lavoro agile sensibile alle differenze di genere	
MISURA/AZIONE	Garantire un approccio di gender mainstreaming nell'elaborazione/attuazione/monitoraggio POLA con un focus al diritto alla disconnessione e alle pari opportunità di accesso alle ICT, di fruizione spaziale e temporale nella modalità lavorativa agile	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Formazione secondo l'approccio gender mainstreaming a beneficio degli attori negoziali del POLA e Regolamento di Ateneo Lavoro Agile</p> <p>Azione 2. Monitoraggio dell'implementazione del lavoro agile – Valutazione Impatto di Genere partecipato (documenti istituzionali/strategici: POLA e Regolamento di Ateneo lavoro Agile – azione sistemica di gender mainstreaming)</p> <p>Azione 3. Integrazione POLA con inclusione di Azioni Positive + sottoscrizione versione aggiornata - post monitoraggio</p>	
TARGET DIRETTO	PTA e responsabili; Nucleo di Valutazione e Consiglio d'Amministrazione (per la sola Azione 1)	
TARGET INDIRETTO	PTA e loro familiari	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Direzione Generale; Governance di Ateneo; Area del Personale; Rappresentanti Sindacali; Centro di Ricerca Lavoro Agile e Settore welfare; CUG; Osservatorio permanente PO	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione nell'ottica di gender mainstreaming - link • Report monitoraggio implementazione POLA (2023) • Proposta Azioni positive ad hoc da inserire nel PAP e ciclo del Bilancio di Genere 2024 	
OUTCOME	Co-costruzione di un processo sistemico gender mainstreaming nell'elaborazione, monitoraggio e implementazione del documento di programmazione e attuazione della modalità lavorativa "agile" (POLA)	
TIMELINE	2022- 2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Da definire	

Azione 1.7

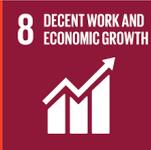
<p>OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030</p>	<p>Promuovere l'inclusione e raggiungere l'equilibrio di genere nella partecipazione sportiva, con specifico riferimento al progetto Dual Career. Fornire servizi specifici per le studentesse-atlete in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro, di cura e familiari. Fornire servizi agli atleti paralimpici sulla base della disabilità riscontrata e delle specifiche esigenze.</p>	
<p>MISURA/AZIONE</p>	<p>L'obiettivo di questa specifica azione è far sì che Dual Career divenga occasione di promozione dello sport di alto livello agonistico anche per la componente femminile e quella paralimpica, alle quali sarà prestata massima attenzione anche nel prosieguo del percorso.</p>	
<p>SOTTO-AZIONI</p>	<p>Azione 1. Attività di sostegno e promozione della doppia carriera di studentesse-atlete e atleti con disabilità all'interno del progetto Dual Career allo scopo di ottenere parità di genere ed inclusione nella partecipazione e nella selezione delle/degli atlete/i in Dual Career Azione 2. Rilevazione dei dati relativi alle carriere femminili e di atleti paralimpici nel progetto di Dual Career anche per inserimento nel Bilancio di Genere</p>	
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>25 studentesse/studenti e atlete/i paralimpici selezionati nel percorso Dual Career annuale</p>	
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Comunità di studentesse/studenti-atlete/i (circa 3.300 da un sondaggio svolto in Ateneo)</p>	
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Delegata della Rettrice allo sport universitario; Senato Accademico; Comitato Sportivo Universitario; psicologo coordinatore del progetto Dual Career; CUS Bicocca</p>	
<p>OUTPUT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atlete ed atlete/i paralimpici qualificati al progetto Dual Career • Soddisfamento dei requisiti minimi richiesti per la partecipazione al progetto (conseguimento di 18 cfu/anno) 	
<p>OUTCOME</p>	<p>Rafforzamento delle misure di welfare e politiche di armonizzazione inclusive</p>	
<p>TIMELINE</p>	<p>Azioni 1 e 2 - 2022 e successivi</p>	
<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numerosità atlete e atlete/i paralimpici che faranno domanda per l'ammissione al progetto • Partecipazione alle attività delle atlete selezionate • Numero di CFU conseguiti nell'AA dalle atlete in Dual Career • Risultati sportivi conseguiti • Analisi degli indicatori • Schede di valutazione finale d'impatto per atleta prodotte dal team di psicologi e dal/dalla docente responsabile del progetto 	

Azione 1.8

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Creazione di spazi/servizi <i>gender friendly</i>	
MISURA/AZIONE	Dotare i bagni femminili dell'Ateneo di distributori automatici di assorbenti igienici	
SOTTO-AZIONI	Azione 1. Posizionare all'interno dei bagni femminili distributori automatici di assorbenti igienici Azione 2. Informare la comunità universitaria del servizio erogato	
TARGET DIRETTO	Studentesse e dipendenti	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG, Settore welfare, area infrastrutture e approvvigionamenti, economato	
OUTPUT	Realizzazione del servizio	
OUTCOME	Rafforzamento di misure di welfare/benessere	
TIMELINE	Azione 1: a partire dal 2022 permanente Azione 2: 2022	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: fruizione dei prodotti distribuiti Indicatori di impatto: realizzazione del servizio in almeno 1 edificio del campus Procedura di valutazione: metodi qualitativi	

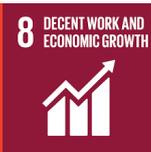
Area 2

Azione 2.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Equa rappresentanza di genere negli Organi Istituzionali d'Ateneo	 
MISURA/AZIONE	Monitorare la composizione di genere di tutti gli Organi Istituzionali dell'Ateneo. Regolamentare l'equità di rappresentanza di genere negli Organi non elettivi, in particolare nelle Commissioni di nomina rettorale che esercitano attività di valutazione (Nucleo di Valutazione e Presidi di Qualità)	
SOTTO-AZIONI	Azione 1: Monitoraggio della composizione di tutti gli Organi istituzionali, a partire dai prossimi mandati Azione 2: Modifica delle norme che regolano la composizione del Nucleo di Valutazione e dei Presidi di Qualità per garantire l'equità di rappresentanza di genere	
TARGET DIRETTO	Personale	
TARGET INDIRETTO	Tutta la comunità dell'Ateneo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Senato Accademico; CUG	
OUTPUT	Modifica del Regolamento generale di Ateneo; cambiamento della distribuzione di genere nel Nucleo di Valutazione e nei Presidi di Qualità	
OUTCOME	Equità di genere nella Governance di Ateneo	
TIMELINE	Azione 1: permanente, a partire dalle commissioni istituite dopo la conclusione dell'Azione 1 Azione 2: dal 2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE		

Area 3

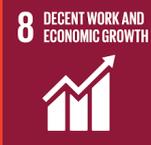
Azione 3.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Adozione di politiche di pari opportunità nelle cariche istituzionali	 
MISURA/AZIONE	<p>Individuare modalità di riconoscimento di merito per i Dipartimenti che intraprendano iniziative volte all'equilibrio di genere nelle cariche istituzionali non elettive (Collegio Docenti del Dottorato, Commissioni gestionali, ecc.).</p> <p>Avviare una fase istruttoria per una modifica ai regolamenti per le elezioni di tutte le cariche istituzionali elettive volta a garantire parità di genere nella formazione della rosa dei candidati</p>	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Individuazione dei criteri per il riconoscimento di merito</p> <p>Azione 2. Proposte di revisione della normativa di Ateneo finalizzata alla formazione di una rosa di candidati per ogni carica istituzionale elettiva che rispetti la parità di genere</p>	
\TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore, personale PTA	
TARGET INDIRECTO	Studentesse, studenti, Dottorande/i, Assegniste/i	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Direzione Generale; CdA; Senato Accademico; Nucleo di Valutazione; Direttori/trici di Dipartimento	
OUTPUT	<p>Criteri per l'assegnazione della quota premiale "equità di genere".</p> <p>Report finale sulle possibili proposte di revisione della normativa per le candidature a cariche elettive</p>	
OUTCOME	Equità di genere nelle cariche istituzionali	
TIMELINE	<p>2022 – Criteri per il riconoscimento di merito</p> <p>2024 – Prima distribuzione del riconoscimento di merito. Azione permanente.</p> <p>2024 – Report finale per la revisione della normativa sull'elezione delle cariche istituzionali</p>	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE		

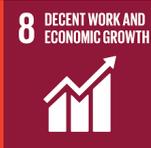
Azione 3.2

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Mitigare l'effetto di <i>unconscious bias</i> nelle procedure valutative per il reclutamento e le progressioni di carriera	 
MISURA/AZIONE	Avviare una fase istruttoria per l'adozione di strumenti a contrasto dei pregiudizi di genere nelle procedure di reclutamento e progressione di carriera, nel rispetto della legislazione nazionale in materia di concorsi pubblici.	
SOTTO-AZIONI	Studio di fattibilità per introdurre strumenti volti a monitorare l'applicazione dei principi di uguaglianza e equità di genere e l'assenza di pregiudizi inconsapevoli nei processi di valutazione, nel rispetto delle normative concorsuali pubbliche (Esempi: istituzione della figura della/del Garante per l'Equità di Genere (Gender Equality Observer), richiesta di una relazione finale da parte della commissione di valutazione relativa alla distribuzione di genere dei candidati e vincitrici/vincitori, composizione di commissioni sempre bilanciate nella rappresentanza di genere).	
TARGET DIRETTO	Personale docente di ruolo	
TARGET INDIRETTO	Ricercatori/trici e docenti non di ruolo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorati; Senato Accademico; CdA; Direttrici/Direttori di Dipartimento	
OUTPUT	Report finale sulle proposte di possibili interventi nelle pratiche di reclutamento e della progressione delle carriere per quel che riguarda uguaglianza e equità di genere.	
OUTCOME	Sensibilizzazione all'applicazione dei principi di uguaglianza e equità di genere nei processi di valutazione e prevenzione dei pregiudizi legati al genere nelle procedure di valutazione.	
TIMELINE	2024 – Report finale sulle proposte di possibili interventi	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Monitoraggio dello stato di avanzamento dell'indagine istruttoria mediante report annuali	

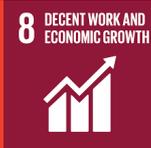
Azione 3.3

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Contrastare la segregazione verticale attraverso il riconoscimento di attività istituzionali e congedi di maternità/paternità	 
MISURA/AZIONE	Revisione del Regolamento per l'attribuzione degli scatti stipendiali biennali di cui all'art. 6, comma 14, della legge 240/2010 al fine di inserire criteri che tengano conto: <ul style="list-style-type: none"> dell'attività scientifica svolta prima di eventuali periodi di maternità/paternità e congedi parentali, e maturata durante tali periodi di attività di partecipazione in commissioni di concorso e procedure valutative dentro e fuori l'Ateneo 	
SOTTO-AZIONI	Costruzione di un database relativo alla partecipazione del personale docente a commissioni valutative, sia interne che esterne	
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore	
TARGET INDIRETTO	Personale docente femminile; Personale docente con figli	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Senato Accademico; Commissioni d'Area; Area del Personale Docente e Ricercatore	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> Adozione di criteri inclusivi per la valutazione della produzione scientifica e della performance Database relativo alla partecipazione dei docenti in commissioni valutative 	
OUTCOME	Valorizzazione, attraverso la premialità offerta dagli scatti stipendiali, di: <ul style="list-style-type: none"> Attività di partecipazione in commissioni di concorso e procedure valutative dentro e fuori l'Ateneo Attività scientifica svolta a ridosso di periodi di congedo di maternità/paternità e parentali e maturata dopo l'inizio di tali periodi (articoli relativi ad attività precedenti ai periodi di congedo che vengono pubblicati durante tali periodi) 	
TIMELINE	2023. Permanente	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Monitoraggio della partecipazione alle commissioni concorso per genere e dati sui congedi di maternità/paternità e parentali rispetto agli scatti stipendiali	

Azione 3.4

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Contrastare la segregazione orizzontale e verticale a danno delle lavoratrici attraverso la formazione e la sensibilizzazione	 
MISURA/AZIONE	Moduli di formazione ad hoc rivolti al personale in posizioni manageriali e alle commissioni di valutazione per informare e sensibilizzare sull'esistenza di stereotipi di genere e pregiudizi inconsapevoli che possono compromettere i percorsi decisionali	
SOTTO-AZIONI	Registrazione dei moduli di formazione sul riconoscimento e modalità di superamento dei pregiudizi inconsapevoli. Creazione di una pagina web dedicata dove i moduli di formazione saranno permanentemente a disposizione del personale interessato	
TARGET DIRETTO	Tutto il personale (docente e non) in posizioni manageriali e coinvolto in commissioni di valutazione	
TARGET INDIRETTO	Personale docente di ruolo; ricercatori/trici e docenti non di ruolo; personale tecnico-amministrativo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorati; Direzione Generale; Direttori/trici di dipartimento; Senato Accademico; CdA	
OUTPUT	Moduli di formazione e sensibilizzazione permanenti	
OUTCOME	Contributo all'individuazione di stereotipi di genere e pregiudizi inconsapevoli; contributo alla comprensione delle disuguaglianze di genere e degli effetti negativi esercitati da pregiudizi e stereotipi di genere sulle progressioni di carriera e sul benessere delle lavoratrici	
TIMELINE	Dal 2022 - azione permanente	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Numero corsi erogati per Anno Accademico Ore di formazione erogate per Anno Accademico	

Azione 3.5

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Sensibilizzare i Dipartimenti all'adozione di politiche di pari opportunità nel reclutamento, nelle progressioni di carriera e nelle cariche istituzionali	 
MISURA/AZIONE	<p>Si intende valutare se vi sia sostanziale differenza, in ottica gender sensitive, nelle progressioni di carriera. Un segnale importante è rappresentato dalla percentuale di docenti che, pur avendo avuto l'abilitazione alla fascia superiore, vanno in pensione senza che vi sia il passaggio di ruolo. Un altro dato decisivo è il tempo medio di attesa tra l'acquisizione dell'abilitazione nazionale e l'effettivo passaggio in ruolo alla fascia superiore. Si propone la realizzazione di un'accurata analisi longitudinale, seguendo una o più coorti all'interno di varie aree scientifiche di interesse (almeno un'area umanistica e un'area STEM), per attestare l'effetto dei processi di reclutamento e lo sviluppo temporale delle progressioni di carriera. Per coorte, si intende l'insieme delle persone che hanno preso servizio in UNIMIB come assegnisti o ricercatori in uno stesso periodo di tempo.</p>	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Rilevazione della percentuale di docenti che, pur avendo avuto l'abilitazione alla fascia superiore, non abbiano ottenuto il passaggio di ruolo prima del collocamento in pensione.</p> <p>Azione 2. Definizione delle aree scientifiche di interesse e delle variabili da monitorare</p> <p>Azione 3. Rilevazione dei dati sui processi di reclutamento lungo un arco temporale</p> <p>Azione 4. Analisi dei tempi di attesa dall'acquisizione dell'abilitazione all'effettivo passaggio al ruolo superiore, disaggregati per genere.</p>	
TARGET DIRETTO	Personale docente di ruolo	
TARGET INDIRETTO	Ricercatori/trici e docenti non di ruolo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorati; CdA; Senato Accademico; Direttori/trici di Dipartimento	
OUTPUT	Monitoraggio dei processi di reclutamento e dell'evoluzione temporale delle carriere all'interno di almeno due aree selezionate (un'area umanistica e un'area STEM).	
OUTCOME	Contributo alla comprensione e al contenimento delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere universitarie	
TIMELINE	Azione 1,2: 2022 Azione 3,4: 2023	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Raccolta dati longitudinali relativi ai processi di reclutamento e delle carriere in almeno due aree scientifiche; confronto tra dati raccolti e analisi delle differenze di genere; contributo al Bilancio di Genere 2024, sezioni relative alla distribuzione di genere nei singoli Dipartimenti, e confronto con i dati del Bilancio di Genere 2021	

Area 4a

Azione 4a.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Sensibilizzare la comunità universitaria alle tematiche di genere, nell’ottica di raggiungere una maggiore inclusione e parità di genere e contrastare gli stereotipi di genere, con particolare attenzione alla formazione post-laurea	
MISURA/AZIONE	Promuovere e contribuire allo sviluppo di una prospettiva di genere nella didattica e nella formazione mediante l’inserimento e ampliamento degli insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità e alla dimensione di genere all’interno dell’offerta formativa post-laurea.	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: Valorizzare e incentivare il corso trasversale di dottorato “Reading the world through gendered lens: a methodological reflection”, organizzato dal Centro Interuniversitario “Culture di Genere”.</p> <p>Azione 2: Prevedere un modulo di formazione obbligatorio, per tutti/e i/le dottorandi/e, sul codice di comportamento di Ateneo, con particolare riferimento alla prospettiva di genere, per fornire sia le informazioni sui servizi offerti dall’Ateneo sia gli strumenti per contrastare pregiudizi e atteggiamenti stereotipizzanti.</p> <p>Azione 3: Ideazione di almeno un Master interuniversitario di II livello su parità di genere e inclusione sociale, in collaborazione con altri Atenei dell’area lombarda.</p>	
TARGET DIRETTO	Studentesse e studenti di CdL magistrali e di dottorato	
TARGET INDIRETTO	Società civile e comunità scientifica	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Senato Accademico; Pro-Rettorato per l’Alta formazione e per le attività del Job Placement; Prorettorato alla didattica; Centro interuniversitario “Culture di Genere”; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD (Responsabile); Scuola dottorale e Ufficio Master (Controllo)	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento e diversificazione della fruizione del corso trasversale di dottorato “Reading the world through gendered lens: a methodological reflection”. • Modulo di formazione obbligatorio per le/i dottorandi. • Avvio delle attività per la programmazione e costituzione del Master di II livello 	
OUTCOME	Preparare professionisti dell’inclusione, delle pari opportunità, della dimensione di genere e della normativa antidiscriminatoria. Valorizzare la formazione e le proposte didattiche al fine di sensibilizzare la società alle tematiche dell’inclusione, delle pari opportunità, della dimensione di genere e della normativa antidiscriminatoria.	
TIMELINE	Azione 1: a.a. 2022-2023 Azione 2: a.a. 2023-2024 Azione 3: a.a. 2024-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato: Numero di partecipanti al corso “Reading the world through gendered lens: a methodological reflection” (azione 1) Numero di partecipanti al modulo di formazione per dottorandi (azione 2) Numero di Master interuniversitari attivati (azione 3)</p> <p>Indicatori di impatto: Percentuale di gradimento (da definire lo strumento valutativo) Procedura di valutazione: metodi qualitativi e quantitativi.</p>	

Azione 4a.2

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Sensibilizzare la comunità universitaria alle tematiche di genere, nell'ottica di raggiungere una maggiore inclusione e parità di genere e di contrastare gli stereotipi di genere, con particolare attenzione ai percorsi formativi di laurea	
MISURA/AZIONE	Promuovere e contribuire allo sviluppo di una prospettiva di genere nella didattica e nella formazione mediante l'inserimento e ampliamento degli insegnamenti sui temi legati alle pari opportunità e alla dimensione di genere all'interno dell'offerta formativa dei corsi di studio triennali e magistrali.	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: Ampliare la fruizione del Corso di Formazione "Genere, politica e istituzioni", che in Bicocca è alla sua XIII edizione, somministrandolo in modalità mista (in presenza e in streaming), e studiare la possibilità di renderlo compatibile con percorsi di formazione professionale (per esempio l'ECM).</p> <p>Azione 2: Attivare un corso nei Percorsi Attivi Permanenti Bbetween su "Sostenibilità sociale" con rilascio di Open Badge, disponibile per studentesse e studenti nell'ambito delle competenze trasversali e soft skills dei loro curricula.</p>	
TARGET DIRETTO	Studentesse e studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, società civile	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria e società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-Rettorato per l'Alta formazione e per le attività del Job Placement; Pro-Rettorato per l'Orientamento; Pro-Rettorato alla Didattica; Senato Accademico; Presidio di Qualità-ramo didattica; CdS, CCD, Scuole; CUG; GdL Tematiche di Genere; Centro interuniversitario "Culture di Genere"; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD (Responsabile); Bbetween.	
OUTPUT	Diversificazione dell'offerta didattica attraverso la fruizione del Corso di Formazione "Genere, politica e istituzioni" e del corso Bbetween.	
OUTCOME	<p>Sensibilizzazione della componente studentesca in merito all'importanza dell'inclusione e della cultura della parità.</p> <p>Valorizzazione e trasferimento della conoscenza sulle tematiche di genere volta a contribuire allo sviluppo sociale e culturale della società civile.</p>	
TIMELINE	Azione 1: a.a.2023-24 Azione 2: a.a.2023-25	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato: Numero di partecipanti al corso "Genere, politica e istituzioni" Numero di Open Badge rilasciati per "Sostenibilità sociale"</p> <p>Indicatori di impatto: Aumento del numero di partecipanti al corso di formazione e al corso Bbetween Gradimento dell'offerta formativa (questionario di valutazione)</p> <p>Procedura di valutazione: metodi qualitativi e quantitativi.</p>	

Azione 4a.3

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Sensibilizzare la comunità universitaria alle tematiche di genere, nell'ottica di raggiungere una maggiore inclusione e parità di genere e di contrastare gli stereotipi di genere, con particolare attenzione ai percorsi formativi di laurea	
MISURA/AZIONE	Organizzazione di attività formative all'interno dell'Offerta Formativa di Ateneo, finalizzate a contrastare gli stereotipi di genere, promuovere una cultura inclusiva e valorizzare il contributo delle donne allo sviluppo del sapere.	
SOTTO-AZIONI	Personale di supporto per l'organizzazione di moduli di didattica <i>gender sensitive</i> all'interno degli insegnamenti istituzionali, volti a valorizzare il contributo scientifico delle donne nell'ambito di ciascun settore disciplinare, nonché affrontare tematiche legate alla parità di genere, specificatamente considerate nell'ambito della materia insegnata.	
TARGET DIRETTO	Studentesse e studenti	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-Rettorato alla Didattica; Pro-Rettorato per l'Alta Formazione e per le attività del Job Placement; Senato Accademico; Presidio di Qualità-ramo didattica; Dipartimenti; Centri di Ateneo.	
OUTPUT	Moduli di didattica <i>gender sensitive</i>	
OUTCOME	Valorizzazione e trasferimento della conoscenza sulle tematiche di genere per contribuire allo sviluppo sociale e culturale della società civile. Mitigare stereotipi di genere negli insegnamenti e nella comunicazione scientifica. Potenziamento di sinergie e collaborazioni tra i Dipartimenti volta a favorire l'interdisciplinarietà nei percorsi didattici	
TIMELINE	Azione da svolgersi in maniera continuativa dall'anno accademico 2022-2023, con particolare attenzione ai periodi in cui le e gli studenti sono chiamate/i a fare scelte riguardanti i percorsi di studi.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Numero di iniziative • Numero di partecipanti • Valutazione didattica e di gradimento delle lezioni/moduli <i>gender sensitive</i> (questionario dedicato per studentesse/studenti) Indicatori di impatto: Raggiungimento della soglia di iscrizioni femminili in percorsi di studio avanzati (lauree magistrali e dottorati) soprattutto in area STEM (lungo termine). Vedi allegato 1. Procedura di valutazione: metodi qualitativi e quantitativi.	

Area 4b

Azione 4b.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere, incoraggiare e sostenere la partecipazione femminile nella ricerca	 
MISURA/AZIONE	Sostenere ed incentivare la ricerca condotta da donne. Attrarre le giovani verso percorsi di studio in area STEM.	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: Incoraggiare attraverso attività di mentoring mirato la partecipazione ai bandi interni per progetti di ricerca delle studiose appartenenti ad aree di ricerca interessate da bassa femminilizzazione (ad esempio i bandi “Premio Giovani Talenti” e “Infrastrutture di Ricerca”)</p> <p>Azione 2: Erogazione di un contributo a sostegno dell’attività di ricerca di studiose dell’Ateneo durante i periodi di congedo per maternità (patrocinato dall’Accademia dei Lincei) volto a garantire la continuità dell’attività di ricerca e favorire il rientro dopo il congedo</p> <p>Azione 3: Erogazione di un premio annuale e/o borsa di studio per le migliori tesi di laurea triennale/magistrale/dottorato di studentesse nelle discipline STEM.</p>	
TARGET DIRETTO	Ricercatrici, personale docente femminile, studentesse	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorato alla Ricerca; Pro-rettorato alla Didattica; Senato Accademico; CdA; CUG; Direzione generale; Direttori/Direttrici di Dipartimento; Presidi di Qualità; Ufficio Ricerca	
OUTPUT	<p>Azione 1: Modulo di mentoring a sostegno della partecipazione ai bandi interni all’Ateneo</p> <p>Azione 2: Erogazione del contributo a sostegno di giovani studiose in congedo per maternità</p> <p>Azione 3: Nomina delle commissioni dipartimentali in ambito STEM e pubblicazione dei bandi di concorso dei premi annuali</p>	
OUTCOME	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento di prodotti accademici di ricerca in area scientifica che coinvolgono ricercatrici e personale docente femminile. 2. Incremento della componente femminile nei corsi di laurea delle discipline STEM. 	
TIMELINE	<p>Azione 1: 2023 – azione permanente</p> <p>Azione 2: a.a. 2022-2023 - azione permanente</p> <p>Azione 3: a.a. 2022-2023 - azione permanente</p>	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato:</p> <p>Numero di partecipazioni ai bandi premiali e per infrastrutture, disagregati per genere</p> <p>Numero di premi annuali e finanziamenti per infrastrutture assegnati, disagregati per genere</p> <p>Numero di contributi erogati a sostegno di studiose in congedo per maternità</p> <p>Indicatori di impatto:</p> <p>Numero di vincitrici di premi e finanziamenti</p> <p>Procedura di valutazione: metodi quantitativi.</p>	

Azione 4b.2

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca	 
MISURA/AZIONE	Promuovere, incentivare e consolidare percorsi di ricerca sui temi gender sensitive e sulle pari opportunità nella ricerca	
SOTTO-AZIONI	Azione 1: Mappatura delle ricerche, anche in area STEM, che utilizzano una prospettiva di genere. Azione 2: Implementazione di un sistema premiale per incentivare attività di ricerca <i>gender sensitive</i> . Azione 3: Erogazione di un premio annuale per le migliori tesi di laurea triennale/magistrale e di dottorato/specializzazione che includano una dimensione di genere.	
TARGET DIRETTO	Studentesse/studenti e personale docente	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorato alla Ricerca; Pro-rettorato alla Didattica; Senato Accademico; CdA; CUG; Direzione generale; Direttori/Direttrici di Dipartimento; Presidi di Qualità; Ufficio Ricerca; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD; Centro interuniversitario "Culture di Genere"; Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere	
OUTPUT	Azione 1: Report sulle ricerche scientifiche che esplicitamente utilizzano una prospettiva di genere. Azione 2: Erogazione di bonus o personale di supporto a gruppi di ricerca che presentino progetti di ricerca <i>gender sensitive</i> . Azione 3: Nomina di una commissione di Ateneo e pubblicazione dei bandi di concorso dei premi annuali.	
OUTCOME	1. Aumento di prodotti accademici di ricerca sulle tematiche di genere. 2. Sensibilizzazione della comunità accademica e della società sull'importanza della prospettiva di genere e delle pari opportunità.	
TIMELINE	Azione 1: 2023 - 2024 Azione 2: 2023 - 2024 Azione 3: a.a. 2022-2023 - azione permanente	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: Numero di bonus assegnati a ricerche scientifiche con prospettiva di genere Indicatori di impatto: Aumento delle attività di ricerca gender sensitive Aumento di prodotti di ricerca gender sensitive Procedura di valutazione: metodi quantitativi.	

Azione 4b.3

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e incoraggiare la partecipazione femminile nella ricerca scientifica	 
MISURA/AZIONE	Realizzazione di una infrastruttura per raccogliere dati <i>gender sensitive</i> relativi alle attività di ricerca di Ateneo.	
SOTTO-AZIONI	Mappatura delle sorgenti e dei flussi alimentanti finalizzati a estrarre e aggregare i dati di interesse per il Bilancio di Genere (Azione sinergica - Area 5).	
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore; assegnisti/e; borsisti/e; studentesse/studenti di dottorato e di scuole di specializzazione; personale tecnico amministrativo.	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorato alla Ricerca; CUG; Direttori/Diretrici di Dipartimento; Presidio di Qualità-ramo ricerca; Ufficio Ricerca; Servizi Informativi	
OUTPUT	Infrastruttura informatica per la realizzazione e gestione di una banca dati <i>gender sensitive</i>	
OUTCOME	Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e di produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca nazionale e internazionale	
TIMELINE	2022-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: Creazione dell'infrastruttura, inizio raccolta dati per la costruzione della banca dati Numero di dati disaggregati per genere Indicatori di impatto: Analisi prospettica dei dati disaggregati per genere Procedura di valutazione: metodi qualitativi e quantitativi.	

Azione 4b.4

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Incoraggiare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca nazionale e internazionale	 
MISURA/AZIONE	Incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca nazionali e internazionali, con particolare riguardo ai ruoli di Principal Investigator e/o coordinatrice di gruppi di ricerca.	
SOTTO-AZIONI	Azione 1: Mappatura annuale e retrospettiva della partecipazione ai bandi di ricerca nazionali e internazionali nei ruoli di PI e/o coordinatore/coordinatrice di gruppo di ricerca. Azione 2: Predisposizione e somministrazione di un questionario al personale docente e ricercatore volto ad identificare eventuali problematiche relative alla partecipazione ai bandi di ricerca, soprattutto tra il personale femminile. Azione 3: Alla luce dei risultati che emergeranno dalle azioni 1 e 2, eventuale attivazione di corsi di mentoring e di empowerment per rafforzare la fiducia nelle proprie capacità di conduzione di progetti nei ruoli di PI e/o coordinatrice di gruppo di ricerca, e per migliorare la propria visibilità nella comunità nazionale/internazionale.	
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore femminile; assegniste; borsiste; studentesse di dottorato e di scuole di specializzazione.	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Pro-rettorato alla Ricerca; CUG; Direttori/Direttrici di Dipartimento; Presidio di Qualità-ramo ricerca; Ufficio Ricerca; Osservatorio PO; GdL Tematiche di genere	
OUTPUT	Azione 1: Report di mappatura Azione 2: Questionario e analisi delle risposte. Azione 3: Corsi di mentoring e monitoraggio dell'efficacia tramite questionario.	
OUTCOME	Aumento nel medio e lungo termine del numero di progetti di ricerca con personale femminile nel ruolo di PI e/o coordinatrice di gruppo di ricerca	
TIMELINE	Azione 1: Annuale, a partire dal 2023 Azione 2: A partire dal 2023 Azione 3: A partire dal 2024 (e subordinata ai risultati delle azioni 1 e 2)	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: Azione 1: Stesura del report di mappatura Azione 2: Stesura del report di analisi e identificazione delle azioni positive Azione 3: Numero di partecipanti ai corsi di mentoring e empowerment Indicatori di impatto: <ul style="list-style-type: none"> - Percentuale di progetti di ricerca con PI donne - Percentuale della partecipazione del personale docente e ricercatore femminile ai bandi di ricerca regionali/nazionali e internazionali (ERC, H2020), con particolare riferimento ai settori ERC PE, LS. - Gradimento delle azioni di mentoring e empowerment Procedura di valutazione: metodi qualitativi e quantitativi.	

Azione 4b.5

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Supportare percorsi di alta formazione lungo direttrici teoriche e di ricerca attente a differenze e disuguaglianze di genere per contribuire concretamente alla formazione di giovani studiose/si sensibili alle tematiche di genere e potenziare l'immissione di giovani studiose in area STEM	 
MISURA/AZIONE	Attivazione di borse di dottorato triennali dedicate a Women's Studies & Gender Studies e ricerche in area STEM all'interno di Dottorati già esistenti, con l'intento di promuovere collaborazioni interdisciplinari e percorsi di alta formazione multidisciplinari sensibili alle tematiche di genere e sostenere percorsi di alta formazione in aree tematiche STEM in cui siano attivi gruppi di ricerca a <i>leadership</i> femminile	
SOTTO-AZIONI	Attivazione di tre borse di dottorato triennali, a partire dal ciclo XXXIX	
TARGET DIRETTO	Studentesse/studenti di dottorato e personale docente	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Presidente/Consiglio/Giunta Scuola di Dottorato; Prorettorato alla Ricerca; Prorettorato per l'Alta Formazione e per le attività del Job Placement; Senato Accademico; Presidio di Qualità-ramo ricerca; Direttori/Direttrici di Dipartimento	
OUTPUT	Bandi per n. 3 borse di Dottorato aggiuntive (all'interno di curricula specifici) su tematiche di genere e in area STEM	
OUTCOME	Formare giovani studiose/si sensibili alle tematiche di genere. Contribuire alla istituzionalizzazione della prospettiva di genere nella didattica, nella ricerca e nell'alta formazione. Contrastare gli stereotipi di genere e le discriminazioni di genere all'interno dell'Ateneo. Sensibilizzare la comunità universitaria più ampia.	
TIMELINE	2023 – due borse (XXXIX ciclo di Dottorato) 2024 – una borsa (XL ciclo di Dottorato)	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: Numero di domande pervenute Numero e collocazione di pubblicazioni di dottorande e dottorandi in volumi e riviste accademiche Indicatori di impatto: Discipline coinvolte Connessioni con attività/eventi di Terza Missione all'interno del percorso didattico Procedura di valutazione: metodi qualitativi e quantitativi.	

Area 5

Azione 5.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere una cultura organizzativa <i>gender sensitive</i> e non discriminatoria attraverso attività di sostegno alla scelta del percorso di studio	 
MISURA/AZIONE	Incentivi per ragazze prossime ad iscriversi a discipline STEM e ragazzi a discipline umanistiche	
SOTTO-AZIONI	Azione 1. Studio di misure atte a ridurre la segregazione di genere in specifici corsi di laurea, dalla scelta al prosieguo della carriera accademica Azione 2. Attivazione delle misure selezionate (per esempio borse di studio o mentoring) Azione 3. Raccolta dei dati relativi agli ingressi e alla progressione delle carriere accademiche per due dipartimenti pilota, uno in area scientifica e uno in area umanistica, interessati da un accentuato gap di genere nel corpo studentesco iscritto	
TARGET DIRETTO	Studentesse/studenti della scuola secondaria di secondo grado e studentesse/studenti universitari	
TARGET INDIRETTO	Dipartimenti, istituzioni, imprese	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato, Direzione Generale, Consigli di coordinamento didattico, Direttori di dipartimento, Settore diritto allo studio, Settore bilancio	
OUTPUT	Azione 1. Approvazione delle misure incentivanti Azione 2. Finanziamento ed erogazione delle misure Azione 3. Monitoraggio annuale	
OUTCOME	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere universitarie	
TIMELINE	Azione 1. 2022 Azione 2. 2023 Azione 3. 2022-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatore di risultato: report delle misure attuate, qualitativo, breve termine Riduzione del gap di genere nei corsi di laurea indicati (da meglio definirsi), quantitativo, lungo termine Procedura di valutazione: da definire	

Azione 5.2

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere una cultura organizzativa <i>gender sensitive</i> e non discriminatoria attraverso attività <i>gender-oriented</i> nell'orientamento alla scelta del percorso di studio	 
MISURA/AZIONE	Attività di orientamento e supporto per la scelta del percorso di studi universitari	
SOTTO-AZIONI	Azione 1. Organizzare percorsi di orientamento gender oriented Azione 2. Integrare comunicazione di genere alle giornate Open Days Azione 3. Rafforzare iniziative di orientamento/divulgazione finalizzate a contrastare atteggiamenti stereotipizzanti nella scelta dei percorsi di studio.	
TARGET DIRETTO	Studentesse/studenti della scuola secondaria di secondo grado, relative famiglie	
TARGET INDIRETTO	Dipartimenti, istituzioni, imprese	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Servizio Orientamento Studenti; Progetto Lauree Scientifiche; Dipartimenti; Consigli di Coordinamento Didattico; CdS; Scuole; Centro interdipartimentale per gli studi di genere - ABCD	
OUTPUT	Azione 1. Attivazione di cicli di incontri e workshop Azione 2. Edizioni di Open Days più inclusive Azione 3. Organizzare nuove iniziative di divulgazione e incentivare la partecipazione alle iniziative di orientamento già in essere (Piano Lauree Scientifiche, progetto SVELAMI-B, progetto NERD, MeetMeTonight, ecc.)	
OUTCOME	Fornire a studentesse e studenti un approccio privo di pregiudizi stereotipizzanti alla scelta del percorso accademico	
TIMELINE	Azione 1. 2022-2024 Azione 2. 2022-2024 Azione 3. 2022-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: organizzazione di n percorsi di orientamento gender oriented (da definirsi), quantitativo, medio termine Procedura di valutazione: da definire	

Azione 5.3

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Valorizzare la prospettiva di genere nelle politiche di Job placement di Ateneo	
MISURA/AZIONE	Attività di inserimento nel mondo del lavoro in ottica di genere, per favorire la conoscenza di realtà imprenditoriali interessate all'inserimento nel proprio organico di figure femminili	
SOTTO-AZIONI	Azione 1. Presentazioni aziendali Azione 2. Recruiting day (incontro con professionisti e colloqui conoscitivi)	
TARGET DIRETTO	Studentesse e laureate dell'Ateneo	
TARGET INDIRETTO	Imprese	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG, settore orientamento, comunicazione, eventi, Ufficio orientamento in uscita e servizio job placement	
OUTPUT	Identificazione delle aziende sensibili alla tematica della gender equality e promozione di iniziative realizzate dalle imprese	
OUTCOME	Aumento della percentuale di donne inserite nel mondo del lavoro e/o negli ambiti a prevalenza maschile (lungo termine)	
TIMELINE	Azione 1: 2022 -2024 (annualmente) Azione 2: 2022 -2024 (annualmente)	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: numero di studentesse/laureate coinvolte Indicatori di impatto: promuovere almeno 1 evento all'anno a scelta tra le due azioni proposte Procedura di valutazione: metodi quantitativi e qualitativi	

Azione 5.4

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere l'inclusività attraverso un progetto sperimentale sull'uso di un linguaggio inclusivo nell'Amministrazione Pubblica	
MISURA/AZIONE	Progetto sperimentale volto all'adeguamento dei testi normativi e della modulistica dell'Amministrazione di Ateneo all'uso di un linguaggio neutro ed inclusivo	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Costituzione di un gruppo "Linguaggio di genere" per raccolta, analisi e monitoraggio della documentazione in Ateneo per valutarne l'inclusività di genere</p> <p>Azione 2. Redazione e pubblicazione delle linee guida di Ateneo sul corretto utilizzo del linguaggio di genere; promozione di corsi di formazione sull'uso del linguaggio di genere nelle attività dell'Ateneo</p> <p>Azione 3. Predisposizione della nuova modulistica e inclusione del genere neutro/non specificato nell'ambito di una sperimentazione ad hoc concordata con l'Area affari istituzionali, legali e comunicazione</p> <p>Azione 4. Elaborazione di una proposta per l'adeguamento dei testi normativi (Statuto di Ateneo, Regolamenti) all'uso di un linguaggio inclusivo</p>	
TARGET DIRETTO	Personale e studentesse/studenti dell'Ateneo	
TARGET INDIRETTO	Comunità dell'Ateneo, e scientifica locale, nazionale ed internazionale	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG, Area affari istituzionali, legali e comunicazione, gruppo Linguaggio di genere, Area comunicazione	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> Definizione di linee-guida di Ateneo per la redazione delle comunicazioni e della modulistica ufficiale Relazione sulle proposte di adeguamento dei testi normativi 	
OUTCOME	Maggiore rappresentazione dei generi sottorappresentati nella comunicazione ufficiale di Ateneo e maggiore inclusività del linguaggio rispetto al genere, garanzia del diritto effettivo alla carriera alias	
TIMELINE	Azione 1: 2022 -2023 Azione 2: 2023 Azioni 3,4: 2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: numero di documenti o ambiti di comunicazione rivisti (quantitativo – medio termine) Indicatori di impatto: raccolta di opinioni sulla percezione della nuova modulistica e della nuova comunicazione di Ateneo (qualitativo – lungo termine)	

Azione 5.5

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias	 
MISURA/AZIONE	Promuovere le procedure per l'attivazione e la gestione delle "carriere alias" previste dal nuovo Regolamento di Ateneo a riguardo, attraverso l'attivazione di canali di informazione efficaci che al contempo garantiscano il diritto alla riservatezza.	
SOTTO-AZIONI	Azione 1. Istituzione di una sezione all'interno del sito web di Ateneo contenente informazioni procedure e regolamentazioni legate alle diverse carriere disponibili Azione 2. Questionario online per la raccolta di opinioni sulla percezione della nuova modulistica e della comunicazione di Ateneo sul tema	
TARGET DIRETTO	Personale e studentesse/studenti in Ateneo	
TARGET INDIRETTO	Comunità dell'Ateneo	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG, Referenti carriere alias, Area del personale, sistemi informativi, settore procedure informatizzate	
OUTPUT	Risultati del questionario di soddisfazione	
OUTCOME	Garanzia del diritto effettivo alla carriera alias	
TIMELINE	Azioni 1, - Dal 2022. Permanente Azione 2 – Dal 2023, annuale	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di impatto: raccolta di opinioni sulla percezione della nuova modulistica e della nuova comunicazione di Ateneo (qualitativo – lungo termine); numero di carriere alias attivate e feedback di studentesse/studenti (mixed method – lungo termine)	

Azione 5.6

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere la comunicazione di genere tra le varie realtà dell'Ateneo e nella società civile, al fine di sensibilizzare sui temi di genere e sul contrasto degli stereotipi di genere nell'educazione e nell'alta formazione	
MISURA/AZIONE	Formulazione di un piano di comunicazione sulle tematiche di genere	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Organizzazione di iniziative di sensibilizzazione sui temi di genere calati nel contesto disciplinare dei diversi dipartimenti e di report aperti alla comunità dell'Ateneo sul Bilancio di Genere</p> <p>Azione 2. Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, e produzione di dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca italiana, europea e internazionale</p> <p>Azione 3. Organizzazione di eventi aperti al pubblico e di bacheche/installazioni permanenti sulla tematica e sulle iniziative sul tema in Ateneo, con i bilanci aggiornati e la spiegazione delle azioni positive intraprese a riguardo</p> <p>Azione 4. Potenziamento dell'area web/social del CUG</p>	
TARGET DIRETTO	Popolazioni di Ateneo, società civile	
TARGET INDIRETTO	Comunità locale, nazionale ed internazionale	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG, Centro interdipartimentale per gli studi di genere-ABCD, Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere, Area comunicazione, Dipartimenti	
OUTPUT	Azioni partecipate / eventi aperti al pubblico / revisione dell'area web/social del CUG e spazi di Ateneo dedicati alle tematiche di genere (bacheche, installazioni, ecc.)	
OUTCOME	Consapevolezza e attenzione nei confronti della dimensione di genere nella vita accademica e tra la popolazione tutta	
TIMELINE	<p>Azione 1: 2022 - 2023</p> <p>Azione 2: 2023</p> <p>Azione 3: 2023 - 2024</p> <p>Azione 4: 2022 - 2024</p>	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	<p>Indicatori di risultato: numero di partecipanti alle iniziative informative/formative, numero di iniziative interne ai dipartimenti e di terza missione organizzate (quantitativo – medio termine)</p> <p>Indicatori di impatto: tasso di variazione delle tesi di laurea e linee di ricerca che integrano la prospettiva di genere (quantitativo – lungo termine) monitoraggio dei corsi e delle iniziative sulle tematiche di genere rivolte alla cittadinanza; sondaggio di verifica della consapevolezza delle azioni positive da parte della comunità di Ateneo (mixed method – lungo termine)</p>	

Azione 5.7

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere una cultura organizzativa <i>gender sensitive</i> e non discriminatoria mediante l'adozione di un Codice sul rispetto di genere e delle diversità	
MISURA/AZIONE	Adozione da parte dell'Ateneo di un Codice sul rispetto del genere e delle diversità	
SOTTO-AZIONI	Azione 1: creazione di un gruppo di lavoro per la revisione del Codice di tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione o stesura di un nuovo documento Azione 2: adozione del Codice da parte dell'Ateneo (a seguito dell'approvazione degli Organi di Governo) Azione 3: promozione del Codice attraverso i canali istituzionali e sottoscrizione di un impegno a rispettare tale normativa da parte delle persone neoassunte	
TARGET DIRETTO	Personale di Ateneo e studenti	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG; Area affari istituzionali, legali e comunicazione; Area del personale	
OUTPUT	Adozione del Codice sul rispetto del genere e delle diversità	
OUTCOME	Valorizzare e potenziare l'ambito di applicazione del principio di tutela antidiscriminatoria a livello di normativa interna	
TIMELINE	Azione 1: 2023 Azione 2: a partire dal 2024 permanente Azione 3: a partire dal 2024 permanente	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: adozione e pubblicazione del Codice sul portale di Ateneo Indicatori di impatto: sottoscrizione del Codice da parte del personale neoassunto Procedura di valutazione: metodi qualitativi	

Azione 5.8

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Creare una cultura organizzativa e una cultura del sapere sensibile, in ottica di <i>gender mainstreaming</i>	
MISURA/AZIONE	Creazione, formalizzazione e riconoscimento di figure istituzionali, di processi e di strumenti atti a co-creare una cultura organizzativa e una cultura della conoscenza in ottica di gender mainstreaming all'interno dell'Ateneo	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Istituzione di un Osservatorio per le Pari Opportunità finalizzato al lavoro preparatorio (raccolta ed elaborazione dei dati gender sensitive) per l'aggiornamento e la stesura del Bilancio di Genere, del GEP e del Piano delle Azioni Positive (PAP), nonché al lavoro di coordinamento nell'implementazione e nel monitoraggio delle azioni del GEP e del PAP, in collaborazione col CUG.</p> <p>Azione 2. Istituzione di una figura istituzionale di riferimento per l'Osservatorio (Pro-rettorato o delega alle Pari Opportunità)</p> <p>Azione 3. Istituzione di una procedura facilitata per il recupero dei dati necessari alle valutazioni di impatto e alle analisi di contesto. Accesso per alcune/i componenti dell'Osservatorio a tutte le banche dati relative alla popolazione studentesca, popolazione docente e personale tecnico-amministrativo, ad esclusione dei dati sensibili</p>	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Direzione generale; Settore formazione e sviluppo organizzativo; Settore welfare; CUG; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD; Centro interuniversitario "Culture di Genere"; Centro Dipartimentale ADV-Against Domestic Violence; UN.I.RE., Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere-GdLG	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione dell'Osservatorio per le Pari Opportunità • Estrazione ed analisi di dati disaggregati per genere (a supporto dell'elaborazione del Bilancio di Genere, del GEP e per garantire la continuità nei monitoraggi) 	
OUTCOME	<ul style="list-style-type: none"> • Maggior sensibilizzazione e consapevolezza della dimensione di genere nelle politiche di Ateneo • Garanzia di messa a sistema di monitoraggio e valutazione impatto di genere • Riduzione dei divari di genere 	
TIMELINE	Azioni 1 e 2: 2022-2023. Personale dedicato a partire dal 2023 Azione 3: inizio nel 2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: Azione 1. Osservatorio per le pari Opportunità Azione 2. Figura istituzionale di riferimento Azione 3. Numero e tipologie banche dati rese accessibili all'Osservatorio Procedura di valutazione: metodi qualitativi	

Azione 5.9

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Iniziative di comunicazione rivolte alle scuole di ogni ordine e grado, finalizzate alla sensibilizzazione sui temi di genere e al contrasto degli stereotipi di genere nell'educazione	 
MISURA/AZIONE	Formulazione di un piano di orientamento e comunicazione sulle tematiche di genere rivolto alle/agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado	
SOTTO-AZIONI	Organizzazione di iniziative/corsi/seminari rivolti e alle/agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado, finalizzati ad incoraggiare le/gli studenti a coltivare le proprie attitudini e i propri interessi culturali, e contrastare stereotipi di genere che possano condizionare la scelta dei percorsi di studio (Piano Lauree Scientifiche, progetto SVELAMI-B, progetto NERD, MeetMeTonight, Summer Schools, ecc.).	
TARGET DIRETTO	Popolazione scolastica	
TARGET INDIRETTO	Società civile, comunità locale e nazionale	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG; Centro interdipartimentale per gli studi di genere-ABCD; Gruppo di lavoro sulle tematiche di Genere; Area comunicazione; Dipartimenti	
OUTPUT	Materiale didattico e informativo a disposizione delle/degli studenti	
OUTCOME	Consapevolezza e attenzione nei confronti della dimensione di genere nell'educazione e nelle scelte dei percorsi di studio	
TIMELINE	Azione 1: dal 2022 Azione 2: dal 2023	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: numero di studenti partecipanti alle iniziative informative/formative Indicatori di impatto: monitoraggio delle iniziative rivolte alle scuole; sondaggio di verifica del grado di soddisfazione e livello di consapevolezza raggiunto sulle tematiche di genere da somministrare alla fine di ogni iniziativa Procedura di valutazione: metodo misto	

Azione 5.10

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere una cultura <i>gender sensitive</i> e non discriminatoria attraverso attività dirette al personale docente delle scuole di ogni ordine e grado	 
MISURA/AZIONE	Attività formativa finalizzata a contrastare atteggiamenti stereotipizzanti nell'insegnamento e nelle attività di orientamento per la scelta dei percorsi di studio	
SOTTO-AZIONI	Azione 1. Progettare ed organizzare seminari aperti al Personale Docente di scuole di vario grado ed ordine Azione 2. Costruzione di accordi con l'Amministrazione scolastica degli Istituti Superiori per la realizzazione di corsi per il Personale Docente Azione 3. Creazione di una pagina web sul sito di Ateneo contenente indicazioni e linee guida Azione 4. Monitoraggio dei divari di genere nella scelta del percorso accademico	
TARGET DIRETTO	Personale docente della Scuola primaria, secondaria di primo e secondo grado	
TARGET INDIRETTO	Futuri studenti universitari, dipartimenti, imprese, istituzioni	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Servizio Orientamento Studenti, Ufficio scolastico regionale, Centro interdipartimentale per gli studi di genere-ABCD, Amministrazione scolastica	
OUTPUT	Azione 1. Seminari presso l'Ateneo Azione 2. Corsi periodici presso scuole secondarie di secondo grado Azione 3. Materiale informativo	
OUTCOME	Riduzione del divario di genere nella scelta e nell'accesso ai percorsi di studio, sensibilizzazione e consapevolezza della dimensione di genere nell'orientamento verso l'alta formazione	
TIMELINE	Azione 1. 2022 Azione 2. Anno scolastico 2022-2023 Azione 3. 2022 Azione 4. 2022-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatore di risultato: attivazione di almeno n seminari (da meglio definirsi), quantitativo, medio termine Riduzione del gap di genere nei corsi di laurea indicati (da meglio definirsi), quantitativo, lungo termine Procedura di valutazione: Monitoraggio presso i Dipartimenti, Bilancio di Genere	

Area 6

Azione 6.1

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Potenziare la visibilità della figura della Consigliera di Fiducia e l'informazione relativa al suo ruolo, come strumento per contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere	
MISURA/AZIONE	Potenziamento della visibilità della figura della Consigliera di Fiducia	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: costruzione gruppo di lavoro inclusivo con coinvolgimento di referenti dipartimentali, ABCD (Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere) e Referenti della Rete dei Servizi di Ateneo, ADV-Against Domestic Violence, UN.I.RE., Centro interuniversitario "Culture di Genere", CUG, Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere, Ufficio Comunicazione</p> <p>Azione 2: predisposizione materiale informativo differenziato per utenti (e.g. welcome kit per le matricole)</p> <p>Azione 3: incontri tra la Consigliera di Fiducia e i/le rappresentanti degli studenti dei dipartimenti</p> <p>Azione 4: presentazione kit informativi relativi alla Consigliera di Fiducia in: 1) Commissione Orientamento di Ateneo 2) welcome days per le matricole dei corsi di laurea dell'Ateneo 3) Open days di Ateneo e di Area 4) Consigli di Dipartimento</p>	
TARGET DIRETTO	Studentesse/studenti, docenti, ricercatori, assegnisti, PTA	
TARGET INDIRETTO	Società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	CUG, Governance; rappresentanti studenti; direttori/direttrici di Dipartimento; rappresentanti sindacali di Ateneo; ufficio comunicazione; ADV-Against Domestic Violence; UN.I.RE., ABCD-Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere, referenti dei servizi (e.g. rete servizi per gli studenti)	
OUTPUT	Materiale informativo e definizione di Procedure Operative di Accesso, Operatività del servizio, Valutazione del servizio.	
OUTCOME	Sensibilizzazione del Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e di studentesse/studenti sull'importanza del rispetto reciproco.	
TIMELINE	a.a 2022-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Procedura di valutazione: metodo misto. Percentuale di gradimento (da definire lo strumento valutativo).	

Azione 6.2

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Realizzare attività di prevenzione alle molestie sessuali e alla violenza di genere	
MISURA/AZIONE	Azioni di prevenzione primaria e terziaria	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1: Istituire uno sportello di Ateneo contro la violenza di genere (incluse le molestie omofobiche e transfobiche) per: monitoraggio episodi di violenza, punto di ascolto, prima accoglienza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e in connessione di rete con gli altri servizi per studenti e personale docente e tecnico-amministrativo o altri servizi già esistenti.</p> <p>Azione 2: Moduli di formazione su violenza di genere, mobbing, molestie sessuali e tutela antidiscriminatoria (obbligatoria per tutti coloro che studiano e lavorano in Ateneo)</p> <p>Azione 3: Favorire la partecipazione delle studentesse e degli studenti all'insegnamento "Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere", attualmente finanziato dalla Regione Lombardia.</p> <p>Azione 4: Erogazione annuale di un corso sull'<i>empowerment femminile</i> e sul rafforzamento della fiducia delle donne nelle proprie capacità. Il corso prevede un modulo teorico finalizzato ad un processo di sviluppo della stima di sé, dell'autoefficacia, dell'assertività e dell'autodeterminazione, strumenti necessari per contrastare efficacemente la violenza, e un modulo pratico di tecniche di difesa.</p>	
TARGET DIRETTO	Studenti, Docenti, Assegnisti, PTA	
TARGET INDIRETTO	Società civile, Associazioni del terzo settore	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; CUG; Consigliera di Fiducia dell'Ateneo; rete dei servizi agli studenti; Direttori/Direttrici di Dipartimenti; Area Personale; ABCD-Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere; ADV-Against Domestic Violence; UN.I.RE., Centro interuniversitario "Culture di Genere"	
OUTPUT	<p>Azione 1: Apertura di uno spazio fisico per l'accoglienza di casi di violenza di genere, e creazione di uno spazio virtuale</p> <p>Azione 2: Moduli di formazione online sulla violenza di genere, mobbing, molestie sessuali e tutela antidiscriminatoria</p> <p>Azione 3: Formazione delle e degli studenti, e di tutto il personale DR e TA, su queste tematiche</p> <p>Azione 4: Corso sull'<i>empowerment femminile</i> e di difesa</p>	
OUTCOME	Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studenti, nonché la sensibilizzazione su queste tematiche.	
TIMELINE	2022-2024. Azioni permanenti.	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Procedura di valutazione: metodo misto.	

Azione 6.3

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Monitorare e contrastare l'insorgenza di episodi di molestia sessuale e/o violenza di genere all'interno dei locali dell'Ateneo e nelle aree circostanti	
MISURA/AZIONE	Prevenzione e monitoraggio della violenza di genere.	
SOTTO-AZIONI	Azione 1: Somministrazione, con cadenza triennale, di un questionario sulla violenza di genere e le molestie sessuali in Ateneo e nelle aree circostanti il campus (comprese le sedi distaccate). Azione 2: Raccolta di informazioni e valutazione del grado e livello di sicurezza nelle aree del campus (comprese le sedi distaccate) e circostanti.	
TARGET DIRETTO	Studenti, Docenti, Assegnisti, PTA	
TARGET INDIRETTO	Società civile, Quartiere Bicocca	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; CUG; Consigliera di Fiducia dell'Ateneo; Direttori/Direttrici di Dipartimenti, Area Personale; ABCD-Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere; ADV-Against Domestic Violence; UN.I.RE.; Centro Culture di Genere	
OUTPUT	Azione 1: Analisi delle risposte al questionario. Queste devono informare la stesura e l'implementazione del GEP del triennio 2025-2027, e la creazione di campagne informative di prevenzione della violenza di genere. Azione 2: Identificazione di interventi per migliorare la sicurezza (per esempio, proposta di convenzioni con servizi di trasporto privato per zone/orari meno sicuri, potenziamento dell'illuminazione e sistema di telecamere nei parcheggi, potenziamento della sorveglianza nelle ore serali, ecc.)	
OUTCOME	Prevenzione della violenza di genere e in particolare le molestie sessuali tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e Studenti, nonché la sensibilizzazione su queste tematiche.	
TIMELINE	2023-2024. Azione permanente	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Procedura di valutazione: metodo misto	

Azione 6.4

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Promuovere campagne di formazione e comunicazione sulle molestie sessuali e sulla violenza di genere	
MISURA/AZIONE	Sensibilizzazione e comunicazione sociale contro la violenza di genere	
SOTTO-AZIONI	Azione 1: Predisposizione e realizzazione di campagne di sensibilizzazione sulla violenza di genere e le molestie, rivolte a tutta la comunità dell'Ateneo. Azione 2: Studio di fattibilità per il coinvolgimento di ATM, Trenord e i consigli di zona nella implementazione della campagna sociale contro la violenza di genere e le molestie. Azione 3: Convegno di presentazione dei risultati del monitoraggio e della campagna sociale.	
TARGET DIRETTO	Studenti; PTA; Docenti; Territorio del campus universitario	
TARGET INDIRETTO	Società civile	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato, Ufficio Comunicazione, Centro Interuniversitario "Culture di Genere", Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD, ADV-Against Domestic Violence, UN.I.RE., Gruppo di lavoro sulle tematiche di Genere.	
OUTPUT	Campagna sociale contro la violenza di genere. Implementazione di campagne informative con diffusione territoriale (campus universitario, zona, Comune di Milano, Città Metropolitana; Regione Lombardia). Convegno di presentazione del monitoraggio.	
OUTCOME	Sensibilizzazione e prevenzione della violenza di genere tra Personale Docente, Tecnico-Amministrativo e componente studentesca.	
TIMELINE	2022-2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Procedura di valutazione: metodo misto.	