

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA

Piano per la parità di genere – Gender Equality Plan

USiena-GEP 2022-2024



basato sulle raccomandazioni **GEAR Gender Equality in Academia and Research** dell'EIGE
European Institute for Gender Equality (2016),
sul **Vademecum CRUI per l'elaborazione del GEP negli Atenei Italiani** (2021) e sul
documento **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans** (2021)



Gruppo di Lavoro: Nominativi e ruoli

Silvia Armini	responsabile Ufficio gestione domanda e servizio statistico;
Guido Badalamenti	coordinatore del Gruppo di Lavoro - responsabile dell'Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione;
Sonia Boldrini	presidentessa del Comitato Unico Garanzia (CUG) - responsabile Ufficio valutazione e supporto al Nucleo;
Sonia Carmignani	pro-Rettrice dell'Università degli Studi di Siena - delegata del Rettore all'accesso e alla frequenza studenti con disabilità - docente del Dipartimento di Giurisprudenza;
Anna Coluccia	delegata dal Rettore per la redazione del Bilancio di genere - docente del Dipartimento di Scienze mediche, chirurgiche e neuroscienze;
Katia Di Rienzo	rappresentante e segretaria del Comitato Unico Garanzia (CUG);
Daniele Ferrari	vice-presidente del Comitato Unico Garanzia (CUG) - coordinatore dell'Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere 2022/2025 - ricercatore del Dipartimento di Scienze sociali, politiche e cognitive;
Emanuele Fidora	direttore generale;
Donata Franzi	responsabile Divisione research and grants management;
Laura Goracci	responsabile Divisione personale tecnico-amministrativo;
Anna Maria Morabito	responsabile dell'Ufficio bilancio e fiscalità;
Fabio Mugnaini	delegato del Rettore al Polo universitario penitenziario della Toscana - docente del Dipartimento di Scienze Storiche e Beni Culturali;
Pasquale Ruggiero	delegato del Rettore al Bilancio - docente del Dipartimento di Studi Aziendali e Giuridici;
Raffaella Vittori	divisione research and grants management;
Alessandra Viviani	componente del Consiglio di Amministrazione - componente dell'Osservatorio di Genere 2021/2025 - docente del Dipartimento di Scienze Politiche e Internazionali

INDICE

I. La questione “parità di genere” in ambito internazionale	pag. 4
II. Parità di genere & UNISI: politiche, servizi e risorse	pag. 6
III. Metodologia e fasi: verso la definizione del primo GEP dell’Università degli Studi di Siena (USiena GEP)	pag. 8
III.a Elenco obiettivi.....	pag. 11
III.b Schede singoli obiettivi.....	pag.19

I. La questione “parità di genere” in ambito internazionale

All'interno dell'ambiziosa e programmatica prospettiva di lungo periodo delineata già dal 2015 con il programma **Agenda 2030**, sostenuto a livello internazionale da ben 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvato dall'Assemblea Generale dell'ONU, uno dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals SDGs – è incentrato sul raggiungimento entro il 2030 della parità di genere e dell'empowerment per tutte le donne e le ragazze (**SDG 5**). A questo obiettivo si affianca anche il **SDG 10** focalizzato sulla riduzione delle disuguaglianze e la realizzazione di una effettiva “inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro”.

La strategia politica internazionale ha trovato una sponda e un potenziamento anche nell'ambito delle politiche europee ed in particolare nell'adozione del documento “**Strategia per la parità di genere: 2020/2025**” che si pone la finalità di conseguire la parità di genere andando anche a inserire una “**una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni**”. La strategia sarà attuata utilizzando, come principio trasversale, l'**intersezionalità**, vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Da tempo e sistematicamente, la Commissione Europea ha sostenuto misure e strategie di bilanciamento della dimensione di genere e le ha declinate in ambito accademico:

- dal richiamo già nel 2005 all'interno della *Carta Europea dei Ricercatori* e del *Codice di Condotta per il loro reclutamento* ad un equilibrio da garantire in termini di pari opportunità e di composizione dei comitati di selezione
- alle concrete azioni richieste e valutate attraverso il processo pluriennale di certificazione europea da parte degli Enti di Ricerca che intendano fregiarsi dell'award *HR Excellence in Research HRS4R* che riconosce lo sforzo di implementazione di una specifica strategia di valorizzazione delle risorse umane coinvolte in processi di ricerca,
- all'inserimento come criterio di valutazione nei progetti di ricerca a finanziamento europeo, soggetti a peer-review, di un elemento legato ai contenuti di “genere”.

La recente introduzione di un “**Gender Equality Plan - GEP**”, nell’ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Quadro di finanziamento alla Ricerca e all’Innovazione *Horizon Europe* e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei a partire dal 2022 a dotarsi di un documento pubblico, condiviso, approvato ed obbligatorio. Il GEP si inserisce quindi naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell’approccio sistemico succitati e che prevedono l’integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell’ottica di favorire l’uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Il GEP intende rappresentare il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico e condiviso; è strumento strategico, operativo e individualizzato che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica l’equilibrio di genere.

II. Parità di genere & UNISI: politiche, servizi e risorse

La non discriminazione e il principio delle pari opportunità sono garantiti dalla normativa nazionale in materia di procedure di assunzione negli enti pubblici (art. 35 d.lgs. 165 c 2001); inoltre, l'articolo 57 di tale decreto prevede, in materia di “pari opportunità”, che gli enti pubblici adottino le misure necessarie per l'applicazione delle disposizioni delle relative Direttive europee.

I principi di non discriminazione sono riaffermati nello Statuto dell'Università di Siena (agli articoli 2, 3 e 5) e, come previsto dalla Legge 183/2010 (art.21) e dall'art.46 dello stesso Statuto, rappresentano il fulcro dell'operato di un organismo “dedicato” quale il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**¹ che ha compiti consultivi, propositivi e di verifica relativamente alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni attuando misure preventive contro ogni forma di violenza fisica o morale, diretta o indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione, politica e lingua.

L'Università è il luogo in cui i modelli didattici e scientifici, di relazione e di lavoro trovano, tanto sul piano linguistico che delle buone prassi, il loro riferimento necessario e ineludibile nei valori dell'eguaglianza, della non-discriminazione e del dialogo. L'Ateneo senese ha inteso sviluppare le indicazioni normative europee e costituzionali nella convinzione che **tali valori non devono restare confinati nei documenti istituzionali**, ma divenire pratiche di vita, momenti di riflessione, azioni di tutela e promozione di tutte le parità, nonché spazi di riflessione culturale e formazione.

Il nostro Ateneo ha infatti investito negli anni, oltre all'istituzione statutaria del CUG, anche nella costituzione di una rete di risorse, strumenti e figure di supporto quali:

- *Osservatorio di genere*: così come previsto dall'art. 46 dello Statuto;
- *Osservatorio su identità di genere e orientamento sessuale*: ha come fine quello di contribuire alla realizzazione di migliori condizioni di lavoro e di studio in Ateneo e, conseguentemente, quello di promuovere un ambiente accademico dotato di una cultura capace di contrastare i pregiudizi e i fenomeni discriminatori come l'omofobia e la transfobia;

¹ <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>

- *Consigliera/e di fiducia*: La/il Consigliera/e di Fiducia è una figura *super partes* chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno della comunità accademica (docenti, personale tecnico-amministrativo e studentesse e studenti) in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing, nonché di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo. È una persona esterna all'Amministrazione, nominata dal Magnifico Rettore su proposta del CUG, individuata a seguito di uno specifico bando pubblico tra una rosa di candidati con idonee competenze ed esperienze professionali e personali. Ha conoscenze in ambito giuridico e giuslavoristico, in gestione dei conflitti, su normative in materia di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, ecc.
- *Difensore Civico per le studentesse e gli studenti*: opera come garante dell'imparzialità e della trasparenza delle attività connesse con la didattica, proteggendo i diritti e gli interessi delle studentesse e degli studenti;
- *Piano delle Azioni Positive PAP²*: ogni tre anni (con revisione annuale) viene redatto, approvato dagli organi e dotato di adeguata copertura finanziaria un "piano di azioni positive" nel quale vengono programmate azioni incentrate sul raggiungimento del benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, sull'offerta di specifica formazione, campagne di comunicazione e sensibilizzazione, oltre a misure di sostegno alle pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di inclusività;



- HR EXCELLENCE IN RESEARCH *Action Plan nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers³*: piano biennale di azioni volte a garantire, implementare e promuovere l'applicazione virtuosa dei principi enunciati nella *Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di condotta per il loro reclutamento*, che prevede una sezione dedicata all'equilibrio di genere; l'attuale action Plan, frutto di un lavoro sinergico di quasi due anni, è stato approvato dagli organi collegiali ed inviato alla Commissione Europea a novembre 2021 per la valutazione, l'11 marzo 2022 la candidatura dell'Università di Siena è stata accettata.

² Il PAP 2022-2024 è disponibile all'indirizzo <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>

³ L'Action Plan 2021/2023 è disponibile all'indirizzo <https://www.unisi.it/ricerca/hrs4r-human-resources-strategy-researchers>

III. Metodologia e fasi: verso la definizione del primo GEP dell'Università degli Studi di Siena (USiena GEP)

L'Università degli Studi di Siena, come documentato nel precedente capitolo, ha potuto contare per la stesura di questo suo primo Piano per l'Eguaglianza di Genere su risorse, servizi e buone prassi già sperimentate e, in alcuni casi, consolidate nel corso degli anni: l'ultimo "Bilancio di Genere" è di giugno 2021⁴; il Piano di Azioni Positive (PAP) è alla sua seconda programmazione triennale e, a fine gennaio 2022, è stato ufficialmente adottato per il periodo 2022/2024; il label europeo "HR Excellence in Research" è stato assegnato al nostro Ateneo a marzo 2022.

Ciò ha permesso al Gruppo di Lavoro, costituitosi in occasione della redazione del GEP, di attivare rapidamente tutta una serie di canali e risorse e di attingere ad esperienze e dati già validati anche in ambito collegiale.

L'adesione e il supporto istituzionale sono infatti prioritari in questo tipo di processo, al fine di garantirne l'effettiva applicazione e di monitorare l'implementazione nel tempo di quanto proposto.

Elementi costitutivi del GEP:

- *Risorse dedicate*: il GEP può contare su un Gruppo di lavoro molto eterogeneo, istituito con provvedimento ufficiale, su indicazione dei vertici strategici e politici dell'Ateneo (Rettore e Direttore Generale)⁵. Riunisce rappresentanti del corpo docente e del personale amministrativo, esperte/esperti di politiche di genere, di bilancio e gestione dati, di supporto alla presentazione e gestione di progetti di ricerca, di gestione delle risorse umane. Le/i componenti, inoltre, rivestono all'interno dell'organizzazione sia ruoli operativi e di stretto contatto con l'utenza, sia ruoli di responsabilità o rappresentanza, dirigenziali o politici, anche di tipo apicale. Il Gruppo di lavoro ha scelto, per ciascun obiettivo programmato per il triennio coperto dal GEP, di indicare anche la titolarità della responsabilità, oltre a tutte le strutture

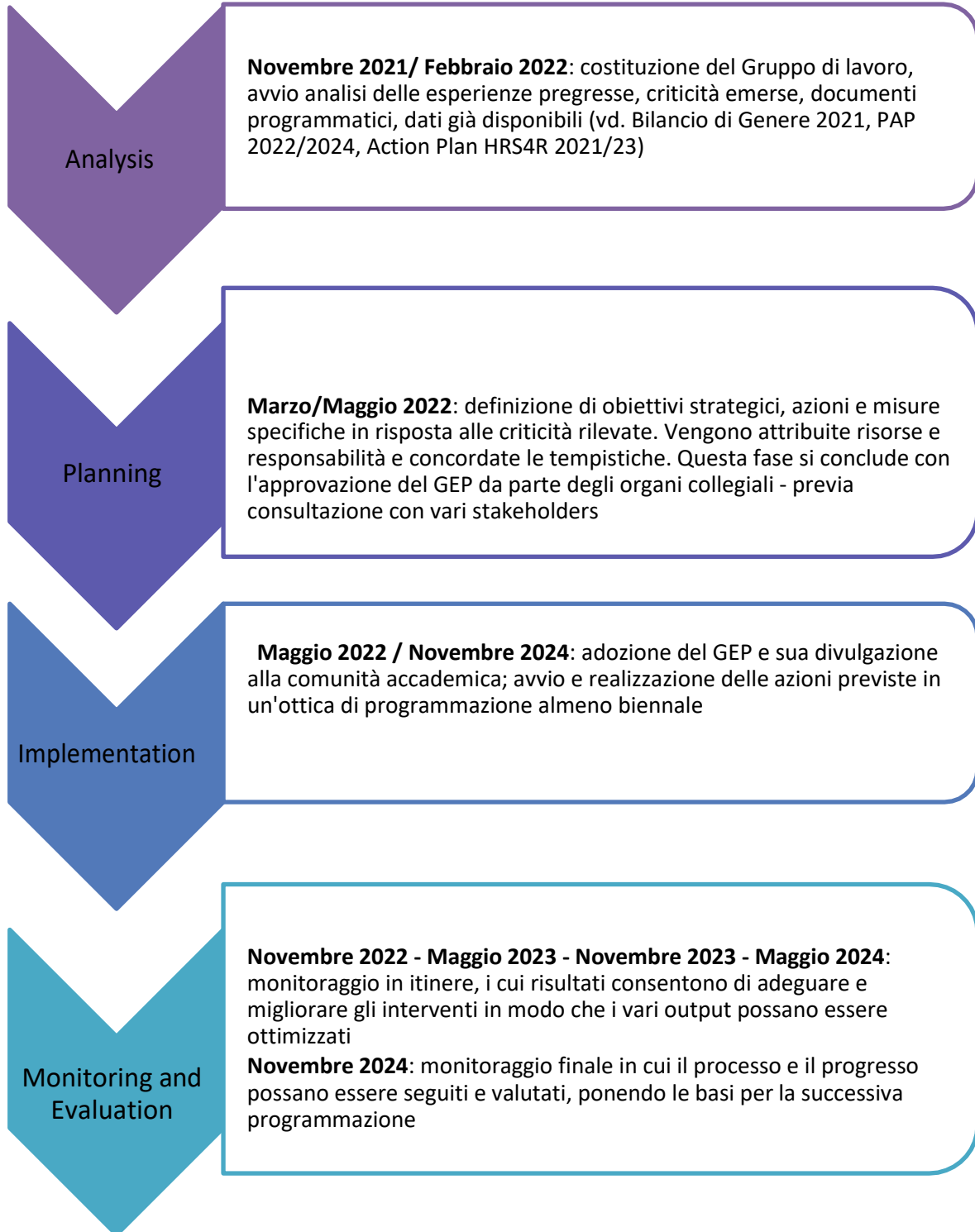
⁴ <https://www.unisi.it/unisilife/notizie/pubblicato-il-bilancio-di-genere-delluniversita-di-siena>

⁵ Per la Composizione del Gruppo di Lavoro, si veda elenco con nominativi e ruoli a pag. 1 del presente documento

coinvolte nel raggiungimento e monitoraggio dei risultati prefissati e all'eventuale necessità di stanziare un budget ad hoc, ritenendo che il tipo e il volume delle risorse dedicate siano elementi chiave per la facilitazione di un processo continuo di cambiamento organizzativo.

- *Sistema di raccolta e monitoraggio dei dati:* grazie ad un sistema di rilevazione periodica dei dati e utilizzando recenti analisi elaborate per la stesura del Bilancio di Genere 2021, il Gruppo di Lavoro ha potuto operare ed avviare la programmazione delle azioni partendo da una mappatura della dimensione di genere all'interno dell'organizzazione già ben delineata e basata su indicatori specifici. La necessità di un monitoraggio costante e di una rete di risorse e strumenti rimane comunque la premessa di una positiva implementazione delle azioni proposte.
- *Formazione e sensibilizzazione:* nuove iniziative pubbliche di comunicazione, divulgazione e formazione affiancheranno l'ampio portfolio di attività proposte ogni anno alla comunità accademica, sia centralmente attraverso il comitato Unico di Garanzia, sia su istanze spontanee emerse a livello dipartimentale, di corso di studio o gruppo di ricerca, nella consapevolezza che, oltre ad iniziative specifiche di formazione più tecnica su determinati argomenti, rimane fondamentale investire in una campagna capillare di sensibilizzazione sul tema.
- *Visibilità:* il GEP è frutto di un lavoro di condivisione e di programmazione strategica. Il presente GEP è stato discusso ed approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute di maggio 2022, previo invio per consultazione al Nucleo di Valutazione (26.04.2022), al Presidio per la Qualità in Ateneo (09.05.2022), al Consiglio Studentesco (22.04.2022), alla Consigliera Provinciale di Parità (09.05.2022), alle RSU, alle Rappresentanze Sindacali (20.04.2022). Al GEP verranno quindi garantiti durante tutta la fase di implementazione uno spazio web dedicato e una idonea campagna di comunicazione, così da mettere a sistema le tante iniziative previste, coinvolgere l'intera comunità e mirare ad un graduale ampliamento della rete degli stakeholder.

FASI




III.a Elenco obiettivi di Ateneo 2022/2024

Le 5 Aree tematiche individuate a livello europeo rappresentano la cornice entro la quale l'Ateneo ha sviluppato gli obiettivi specifici del GEP. A tali aree se ne affianca una trasversale incentrata su un piano di comunicazione diffusa che possa supportare l'adozione e lo sviluppo del GEP come strumento periodico e condiviso di programmazione e che faciliti la divulgazione di servizi ed attività ormai consolidati in Ateneo ma non conosciuti in modo capillare.

Il commitment istituzionale, così come la visione strategico-politica di figure chiave della comunità accademica, costituiranno la cornice necessaria e fondamentale per un "naturale" sviluppo del Piano; al contempo, al fine di promuovere una implementazione presidiata degli obiettivi prefissati, si è scelto di attribuire la responsabilità gestionale di ciascun obiettivo ad uno o più Referenti, funzionalmente e gerarchicamente individuati all'interno dell'organigramma generale, i quali poi coinvolgeranno altre realtà dell'Ateneo.

Inoltre, la scelta di mutuare in toto o in parte alcuni obiettivi direttamente dal PAP Piano delle Azioni Positive 2022/2024, si inserisce in un'ottica di rafforzamento di politiche e strumenti e di valorizzazione di buone pratiche di Ateneo, nel dettaglio:

PAP ob. 1a	→	GEP ob. 1.4
PAP ob. 1e	→	GEP ob. 5.2
PAP ob. 2c	→	GEP ob. 4.5
PAP ob. 2d	→	GEP ob. 1.3
PAP ob. 2e	→	GEP ob. 5.1

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
0. Visibilità azioni, servizi, risorse 	0.1. Mettere a sistema un processo di condivisione e programmazione dinamica del GEP <i>Referenti:</i> <i>USiena GEP;</i> <i>Area ARB13M</i> <i>Direzione Generale</i>	1. Coinvolgimento nelle attività del Gruppo di lavoro GEP delle component studentesche, dottorandi, assegnisti 2. Attivazione di un account email ad hoc (es. gep@unisi.it) sempre attivo per raccogliere suggerimenti e riflessioni 3. Predisposizione pagina web dedicata al GEP come snodo e documentazione processo e di divulgazione periodica di risultati di monitoraggio e valutazione delle azioni previste dal GEP (accountability) 4. Definizione di strumenti e di un piano di monitoraggio periodico delle azioni

	<p>0.2. Valorizzare iniziative, servizi, risorse di Ateneo già attivi a supporto dell'equilibrio di genere e portare a conoscenza di tutti gli stakeholder gli output del GEP</p> <p><i>Referenti:</i> <i>USiena GEP;</i> <i>CUG;</i></p> <p><i>Area ARBI3M</i> <i>Direzione Generale</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura delle iniziative, servizi, risorse già attive per loro promozione congiunta e coerente 2. Mappatura ad hoc di iniziative rivolte alla conciliazione lavoro e vita privata (piano di Ateneo per lo smart working, servizi webconference, diritto alla disconnessione) 3. Progettazione e adozione di un piano di comunicazione biennale (strumenti, risorse, tempistiche, ecc.) 4. Avvio di campagna di comunicazione delle politiche di genere, con particolare attenzione al portale e ai social media istituzionali
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
<p>1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa</p>	<p>1.1. Facilitare la conciliazione degli impegni di vita privata delle/dei docenti in maternità/paternità, con i calendari didattici dipartimentali</p> <p><i>Referenti:</i> <i>Area servizi allo studente;</i> <i>Area del personale</i> <i>Direzione Generale</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lancio di una consultazione aperta circa le esigenze di conciliazione tra vita privata e professionale delle e dei docenti neo-genitori e neo genitrici; 2. Definizione della policy sui criteri di programmazione del calendario didattico in un'ottica di supporto all'agenitorialità, con la consultazione delle strutture coinvolte 3. Approvazione della policy da parte degli Organi 4. Divulgazione della policy e degli strumenti operativi
	<p>1.2. Estendere a tutta la comunità accademica strumenti e servizi denominati "Carriere Alias" attualmente previsti per gli studenti e le studentesse in transizione di genere</p> <p><i>Referenti: USiena GEP; CUG;</i> <i>Area AOSI</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Campagna di comunicazione, diffusione e applicazione del regolamento di Ateneo sulle carriere Alias 2. Revisione dei regolamenti che coinvolgono docenti e PTA al fine di estendere a tutta la comunità accademica lo strumento "Carriere alias"

	<p>1.3. Presidiare l'attuazione delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" approvate nel 2021</p> <p><i>Referenti:</i> CUG; USiena GEP; Osservatorio di genere; Direzione Generale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione di informativa ad hoc per tutti gli uffici coinvolti 2. Mappatura problematiche di uso di linguaggio non inclusivo nei principali atti e documenti strategici 3. Adeguamento di tali atti e documenti 4. Consulenza sui nuovi atti e documenti
	<p>1.4. Adeguare e migliorare la logistica di tutti gli spazi comuni universitari ad una comunicazione e a servizi attenti all'ottica di genere</p> <p><i>Referenti:</i> USiena GEP; Direzione Generale; Area Edilizia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studio di fattibilità e progettazione di spazi a misura di bambino/a (Kids Friendly) all'interno delle strutture di Ateneo 2. Studio di fattibilità e progettazione di spazi per l'allattamento (Baby Pit Stop) 3. Progettazione di una segnaletica "inclusiva" in un'ottica di genere 4. Analisi di potenziali situazioni di rischio o miglioramento della sicurezza delle lavoratrici nei luoghi di lavoro
	<p>1.5. Implementazione di servizi di webconference per migliorare la flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio e ottimizzare gli spostamenti tra le diverse sedi dell'Ateneo;</p> <p><i>Referenti:</i> Area ARB13M Area AOSI Area servizi allo studente Direzione generale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di un sistema integrato, flessibile ed estensibile di comunicazione, collaborazione e team-working per Docenti e PTA

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo	<p>2.1 Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali (commissioni, organi, comitati, deleghe, candidature ecc.)</p> <p><i>Referenti:</i> USiena GEP; Direzione Generale; Area AFAP</p>	<p>1. Elaborazione di una proposta di revisione dei regolamenti sulla composizione degli Organi</p>
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera	<p>3.1 Uniformare le indicazioni normative relative al rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione</p> <p><i>Referenti:</i> USiena GEP Area del Personale Area Servizi agli Studenti Direttori di Dipartimento</p>	<p>1. Ricognizione sui regolamenti vigenti relativamente alla composizione delle commissioni di selezione e loro conseguente adeguamento</p> <p>2. Revisione ed eventuale modifica del "Regolamento per gli assegni di ricerca ai sensi dell'art.22 della legge 240/2010"; "Regolamento di Ateneo in materia di dottorato di ricerca in adeguamento al D.M. n. 226/2021"</p>
	<p>3.2 Costruire un sistema integrato di rilevazione dati inerenti la presenza di genere che possa consentire il monitoraggio periodico in un'ottica di equità</p> <p><i>Referenti:</i> Area AOSI USiena GEP; Area ARB13M Area Servizi agli Studenti Area del Personale Direttori di Dipartimento</p>	<p>1. Progettazione di una integrazione allo strumento "cruscotto / dashboard" già in uso per Bilancio di genere, con riferimento alla componente "Ricerca" (ad es. presenza come P.I. nei progetti di ricerca, pubblicazioni scientifiche, brevetti ecc., abbandono carriere) includendo tutti i profili accademici (dal dottorando all'ordinario)</p> <p>2. Raccordo con gli altri uffici coinvolti ed eventuale adeguamento degli strumenti di rilevazione dei dati</p>
	<p>3.3 Identificare a livello di pianificazione e rendicontazione finanziaria le</p>	<p>1. Studio di fattibilità di una integrazione informativa a livello di bilancio preventivo e consuntivo che possano</p>

	<p>risorse destinate all'equilibrio di genere ("gender budgeting")</p> <p><i>Referenti:</i> Area Sistema Contabile USiena GEP; Direzione Generale; Area AOSI</p>	<p>portare ad una chiara attribuzione di risorse ad iniziative di gender equality</p> <p>2. Presentazione dei risultati di tale studio agli organi collegiali</p>
	<p>3.4. Valorizzare in chiave "premiata" quei Dipartimenti che riducono il proprio gender gap in relazione ad assunzioni e progressioni di carriera</p> <p><i>Referenti:</i> USiena GEP Direzione Generale Area AOSI Area del personale docente Direttori di Dipartimento</p>	<p>1. Mappatura del gender gap nei Dipartimenti partendo dai dati del Bilancio di genere 2021</p> <p>2. Studio di fattibilità di strumenti di premialità dei Dipartimenti più virtuosi in termini di riduzione del gender gap</p> <p>3. Presentazione dei risultati di tale studio agli organi collegiali</p>
<p>4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</p>	<p>4.1. Promuovere e formare all'integrazione della dimensione sex/gender nei progetti e nelle metodologie della Ricerca</p> <p><i>Referenti:</i> Area ARBI3M Area del Personale Direzione Generale Direttori di Dipartimento</p>	<p>1. Realizzazione di brevi video da divulgare online su aree scientifiche specifiche e/o case studies</p> <p>2. Realizzazione di slide e materiale divulgativo</p> <p>3. Organizzazione di eventi formativi</p> <p>4. Elaborazione proposta per un riconoscimento istituzionale delle ricerche che prendono in considerazione le variabili sesso e genere</p>
	<p>4.2. Potenziare iniziative di raccordo Ricerca/ imprenditorialità in un'ottica di genere</p> <p><i>Referenti:</i></p>	<p>1. Organizzazione e realizzazione di eventi/workshop ("aperitivi con le imprese al femminile")</p> <p>2. Calendarizzazione e valorizzazione di varie iniziative di supporto e adesione all'evento annuale "International Day</p>

	<p><i>Area ARBI3M</i> <i>Direzione Generale</i> <i>Direttori di Dipartimento</i> <i>CUG</i> <i>Osservatorio di genere</i></p>	<p>of Women and Girls in Science”</p>
	<p>4.3. Promuovere l’accesso alle discipline STEM e, più in generale, ad una leadership femminile, da parte delle studentesse delle scuole secondarie superiori</p> <p><i>Referenti:</i> <i>Area ARBI3M</i> <i>Area Servizi agli Studenti</i> <i>Direzione Generale</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione di infoday nelle scuole superiori della provincia di Siena a cura di docenti, ricercatrici e ricercatori di area STEM con testimonianze di ricercatrici di successo 2. Coordinamento con le iniziative in corso legate al progetto BRIGHT finanziato dalla Commissione Europea in ambito MSCA e alla European Researchers’s Night 3. Studio di fattibilità per la predisposizione di strumenti premiali all’iscrizione a corsi STEM da parte di studentesse
	<p>4.4. Mappare e tenere traccia a livello istituzionale di azioni rivolte alla cittadinanza e di iniziative di raccordo con altri enti anche internazionali</p> <p><i>Referenti:</i> <i>Area ARBI3M</i> <i>Area Servizi agli Studenti</i> <i>Direzione Generale</i> <i>CUG</i> <i>Osservatorio di genere</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all’interno dell’Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all’identità di genere, e alle molestie morali e sessuali 2. Mappatura di network internazionali per eventuale adesione (ad es. network internazionale European Women’s Management Development EWMD) 3. Popolamento delle pagine web o altro supporto di libera consultazione per accesso alle informazioni raccolte (archivio online)
	<p>4.5. Formare tutta la comunità accademica all’integrazione delle tematiche LGBTQI+ nei percorsi formativi e nella vita universitaria</p> <p><i>Referenti:</i> <i>USiena GEP;</i> <i>CUG</i> <i>Santa Chiara Lab;</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione di percorsi di formazione rivolti al personale docente e tecnico-amministrativo e studenti/esse disponibili anche su moodle 2. Configurazione piattaforma moodle 3. Erogazione formazione

	<p><i>Area del Personale; Osservatorio di genere; Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere</i></p>	
<p>5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali</p>	<p>5.1 Adeguare i Codici di Ateneo alla Convenzione OIL del 2019 e alla legge nazionale 4/2021 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro</p> <p><i>Referenti: CUG; Direzione Generale; Osservatorio di genere; Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione del codice di Ateneo contro le molestie sessuali 2. Revisione e fusione del Codice Etico e del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici 3. Presentazione agli organi per discussione ed approvazione
	<p>5.2 Attivare un sistema di servizi integrati territoriali a supporto delle vittime di violenza e le molestie nel mondo del lavoro</p> <p><i>Referenti: CUG Area Servizi agli Studenti Polo universitario penitenziario; DSU e Centri anti violenza territoriali</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione di brochure su strumenti normativi e servizi sul territorio 2. Potenziamento dello sportello di ascolto psicologico universitario e del Servizio di Ascolto e Inclusione 3. Stesura di specifiche convenzioni con DSU e Centri anti violenza territoriali 4. Elaborazione di una proposta formativa rivolta a uomini maltrattanti in collaborazione con il Polo universitario penitenziario 5. Promozione servizio di <i>Whistleblowing</i> già attivo in Ateneo
	<p>5.3 Valorizzare, attraverso specifici premi, tesi di laurea o dottorato sulle tematiche della lotta alla violenza di genere ed altre forme di discriminazione</p> <p><i>Referenti: USiena GEP Area ARB13M Area Servizi agli Studenti</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stesura bando di partecipazione ai premi e alle borse di ricerca e relativa selezione 2. Supporto amministrativo all'erogazione del premio

Ciascun obiettivo è stato poi rappresentato schematicamente nelle schede riportate da pag.19 a pag. 38 descritto e declinato attraverso i seguenti elementi:

- singole misure da adottare o azioni da realizzare
- titolarità/responsabilità delle misure/azioni
- risorse coinvolte nell'implementazione delle azioni
- eventuali risorse finanziarie specifiche per la realizzazione delle azioni
- destinatari, laddove, per il personale dedicato alla ricerca, si è scelto di raggruppare i destinatari interni tenendo conto anche della classificazione della European Research Area ERA, cioè 1. Dottorandi, assegnisti e borsisti ovvero *R1 - First Stage Researcher* e *R2 - Recognised Researcher*; 2. ricercatori e professori ovvero *R3 - Established Researcher* e *R4 - Leading Researcher*
- indicatori per un successivo monitoraggio
- arco temporale: annuale, biennale, pluriennale
- eventuale richiamo agli obiettivi SDG Agenda 2030

Area tematica: n. 0 Visibilità azioni, servizi, risorse

Obiettivo 0.1. *Mettere a sistema un processo di condivisione e programmazione dinamica del GEP*

Descrizione	<p>Il gruppo di lavoro “USiena GEP” consoliderà il proprio operato e presidierà all’implementazione delle azioni programmate nel periodo 2022/2024, anche grazie ad una integrazione nella composizione dei propri membri, oltre che allo sviluppo di strumenti gestionali e comunicativi che possano supportare un periodico monitoraggio delle attività</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coinvolgimento nelle attività del Gruppo di lavoro GEP delle componenti studentesche, dottorandi, assegnisti 2. Attivazione di un account email ad hoc (es. gep@unisi.it) sempre attivo per raccogliere suggerimenti e riflessioni 3. Predisposizione pagina web dedicata al GEP come snodo e documentazione processo e di divulgazione periodica di risultati di monitoraggio e valutazione delle azioni previste dal GEP (accountability) 4. Definizione di strumenti e di un piano di monitoraggio periodico delle azioni
Coordinamento attività in accordo Referenti	<i>Divisione Research & Grant Management</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Attivazione email (entro agosto 2022) 2. Pubblicazione del decreto di nomina e integrazione dei componenti gruppo Usiena GEP (entro settembre 2022) 3. Progettazione e pubblicazione della pagina web (entro dicembre 2022) 4. Stesura piano di monitoraggio azioni GEP (entro dicembre 2022)

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders internazionali

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e -
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n. 0 - Visibilità azioni, servizi, risorse

Obiettivo 0.2. Valorizzare iniziative, servizi, risorse di Ateneo già attivi a supporto dell'equilibrio di genere e portare a conoscenza di tutti gli stakeholder gli output del nuovo GEP

Descrizione	<p>L'Ateneo senese da anni promuove numerose iniziative volte all'armonizzazione della vita privata con quella professionale, alla lotta alle discriminazioni e al supporto dell'equilibrio di genere nei servizi e nelle attività proposte alla comunità accademica, tuttavia, si rende adesso necessario razionalizzare e valorizzare le tante iniziative e dar loro uno spazio e una dimensione visibile e identificabile al fine di garantire l'accesso a più destinatari possibili.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura delle iniziative, servizi, risorse già attive per loro promozione congiunta e coerente 2. Mappatura ad hoc di iniziative rivolte alla conciliazione lavoro e vita privata (piano di Ateneo per lo smart working, servizi webconference, diritto alla disconnessione) 3. Mappatura ad hoc di servizio percorsi formativi già attivi in ambito "cultura di genere" (tra i cui l'attività della Consigliera di fiducia, corso sulle soft skills aperto a tutta la comunità studentesca organizzato dal SCL e dall'associazione Alumni "Percorsi di Inclusione" attivo dall'AA 2019-2020; Corso multidisciplinare su Discriminazione e violenza di genere, aperto a tutta la comunità studentesca ed accademica, attivo dall'AA 2018-2019 ecc.) 4. Progettazione e adozione di un piano di comunicazione biennale (strumenti, risorse, tempistiche, ecc.) 5. Avvio di campagna di comunicazione delle politiche di genere, con particolare attenzione al portale e ai social media istituzionali
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione Research & Grants Management</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio stampa, comunicazione istituzionale, stampa digitale</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. N. riunioni interne per mappatura servizi e iniziative 2. Stesura di un piano di comunicazione (entro il 2022) 3. Progettazione e pubblicazione pagine web (entro Marzo 2023)

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.1. *Facilitare la conciliazione degli impegni di vita privata delle/dei docenti in maternità/paternità, con i calendari didattici dipartimentali*

Descrizione	<p>La Policy di Ateneo che dovrà consentire una migliore integrazione tra le esigenze di didattica e le esigenze di conciliazione tra vita privata e professionale delle e dei docenti dovrà tenere conto di esigenze derivanti dallo stesso personale docente, ma anche dai fruitori dei corsi.</p> <p>Si potrà infatti prevedere la definizione di una policy dopo consultazione aperta tra le parti interessate. La policy potrà considerare ad esempio la possibilità di concedere ai/alle neogenitori/trici del personale docente e ricercatore di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica al rientro dall'astensione obbligatoria e/o dal congedo parentale continuativo fruito per la sua intera durata</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lancio di una consultazione aperta circa le esigenze di conciliazione tra vita privata e professionale delle e dei docenti neo-genitori e neo genitrici; 2. Definizione di una Policy sui criteri di programmazione del calendario didattico in un'ottica di supporto alla genitorialità, con la consultazione delle strutture coinvolte 3. Approvazione della Policy e divulgazione della Policy e degli strumenti operativi
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione corsi di I e II livello</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione personale docente e rapporti con il Servizio Sanitario Uffici studenti e didattica Presidi di Ateneo</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Lancio consultazione aperta, 2022 ● Definizione Policy, 2024 ● Momenti di divulgazione della Policy, num.3, 2024

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.2. *Estendere a tutta la comunità accademica strumenti e servizi denominati "Carriere Alias" attualmente previsti per gli studenti e le studentesse in transizione di genere*

Descrizione	<p>Oltre a far conoscere il Regolamento di Ateneo sulle carriere alias carriera alias ovvero quel regolamento adottato dall'Ateneo al fine di tutelare le studentesse e gli studenti in transizione di genere dell'Università di Siena, questa azione intende creare le condizioni per una effettiva estensione a tutta la comunità accademica di strumenti e servizi attenti alla transizione di genere, così da garantire a tutti e tutte la possibilità di vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, idoneo a favorire i rapporti interpersonali affinché siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Campagna, di comunicazione, diffusione e applicazione del regolamento sulle carriere Alias 2. Revisione dei regolamenti che coinvolgono il personale docente e tecnico-amministrativo
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione processi e architetture</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Uffici studenti e didattica Ufficio stampa, comunicazione istituzionale, stampa digitale Divisione personale docente e rapporti con il Servizio Sanitario Divisione personale tecnico e amministrativo</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • Momenti di divulgazione 2022, 2023 • Presentazione proposta di revisione (entro il 2023)

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n.1 **Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa**

Obiettivo 1.3. *Presidiare l'attuazione e delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" approvate nel 2021*

Descrizione	<p>Questa misura intende dare piena attuazione e solidità alle iniziative già avviate dall'Ateneo nel corso del 2021 e finalizzate a promuovere un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo. In particolare si prevedono le seguenti azioni.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. predisposizione di informativa ad hoc per tutti gli uffici coinvolti 2. mappatura delle problematiche di uso di un linguaggio non inclusivo nei principali atti e documenti strategici 3. adeguamento di tali atti e documenti 4. consulenza sui nuovi atti e documenti
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione appalti, convenzioni e patrimonio</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio Organi Collegiali Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Informativa ad hoc per tutti gli uffici coinvolti, 2022 ● mappatura dei principali atti e documenti strategici ed eventuale adeguamento, 2022 e oltre
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.4. *Adeguare e migliorare la logistica di tutti gli spazi comuni universitari ad una comunicazione e a servizi attenti all'ottica di genere*

Descrizione	<p>Questa misura intende dare piena attuazione e solidità alle iniziative a favore della conciliazione tra vita privata e vita lavorativa consentendo quindi di poter definire e mettere a disposizione di tutta la comunità accademica di spazi di condivisione, da intendersi anche come spazio temporaneo per accogliere figli/e del personale in occasione di convegni o eventi speciali eventi, realizzazione di Baby Pit Stop di Ateneo e altre facilities a favore del personale dipendente di Ateneo</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Studio di fattibilità e progettazione di spazi a misura di bambino/a (Kids Friendly) all'interno delle strutture di Ateneo 2. Studio di fattibilità e progettazione di spazi per l'allattamento (Baby Pit Stop) 3. Progettazione di una segnaletica "inclusiva" in un'ottica di genere 4. Analisi di potenziali situazioni di rischio o miglioramento della sicurezza delle lavoratrici nei luoghi di lavoro
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione tecnica</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Presidi di Ateneo Divisione personale tecnico e amministrativo</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Studi di fattibilità per spazi dedicati Kids friendly e Baby Pit Stop, 2022; ● Progettazione di una segnaletica inclusiva, 2023 ● Analisi situazioni a rischio o miglioramento sicurezza, 2023
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n.1 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.5. *Implementazione di servizi di webconference per migliorare la flessibilità lavorativa, di ricerca e di studio e ottimizzare gli spostamenti tra le diverse sedi dell'Ateneo*

Descrizione	<p>Come dimostrato dalla situazione pandemica innescata dal Covid-19, utilizzare piattaforme di webconference integrate con strumenti di organizzazione del lavoro da remoto consente di portare avanti le proprie attività di didattica, ricerca e di supporto amministrativo. Ciò ha permesso e permetterà di garantire efficienze nella erogazione della didattica, nella esecuzione delle attività di ricerca e nella gestione amministrativo-contabile dei processi che ne stanno alla base. Del pari, gli strumenti di webconference hanno il pregio di poter essere accessibili ai più in posti e momenti diversi garantendo quindi un accesso a fonti di informazione come mai prima della crisi del 2020.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di un sistema integrato, flessibile ed estendibile di comunicazione, collaborazione e team-working per personale docente e tecnico-amministrativo
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Settore Servizio e-learning di supporto alla didattica, alla formazione continua, alla fruizione di piattaforme di collaborazione on-line</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio servizio e tecnologia Divisione personale tecnico e amministrativo Servizio formazione del personale</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Piattaforma di webconference ottimizzata per ricerca, didattica e terza missione, 2023
Collegamento con SDG	<p>SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.</p>

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n. 2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo

Obiettivo 2.1. Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali

Descrizione	<p>Partendo da un'analisi interna dei processi decisionali, si avvierà una riflessione sulla necessità di garantire il bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni, nei Comitati, nell'individuazione di incarichi su delega, nelle candidature e negli organismi delle strutture comunque denominati.</p> <p>Il gruppo elaborerà una proposta di revisione dei regolamenti sulla composizione degli organi, unitamente a indicazioni e linee guida da diffondere capillarmente in Ateneo.</p>
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio Organi Collegiali Segreterie di Dipartimento</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • Stesura mappatura processi decisionali, 2023 • Presentazione agli organi collegiali di una proposta di revisione, 2023 • Diffusione interna di linee guida per allineamento con nuova policy e revisione regolamenti, 2023
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n. 3 - Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1. Uniformare le indicazioni normative relative al rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione

Descrizione	<p>L'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di selezione è già norma consolidata ed applicata per tutto il personale strutturato: dai docenti, ai ricercatori, al personale tecnico-amministrativo.</p> <p>E' comunque consuetudine prestare una particolare attenzione a questo aspetto anche nelle selezioni di assegnisti, borsisti di ricerca e dottorandi: tuttavia, su questi profili, manca un vincolo normativo che, con questa azione, l'Ateneo intende ora ribadire e regolamentare.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ricognizione sui regolamenti vigenti relativamente alla composizione delle commissioni di selezione e loro conseguente adeguamento 2. Revisione ed eventuale modifica del "Regolamento per gli assegni di ricerca ai sensi dell'art.22 della legge 240/2010" e del "Regolamento di Ateneo in materia di dottorato di ricerca in adeguamento al D.M. n. 226/2021".
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione personale tecnico e amministrativo</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione personale docente</i> <i>Ufficio concorsi</i> <i>Ufficio borse e incentivo allo studio</i> <i>Ufficio per il Dottorato di ricerca</i> <i>Segreterie dipartimentali</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione agli organi collegiali dei regolamenti rivisti ed integrati, 2022 • Diffusione della modifica a tutti i Dipartimenti e strutture interessate (n. destinatari email)
Collegamento con SDG	SDG 5. Parità di genere

Destinatari/e

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Docenti, ricercatori/ricercatrici

Studentesse/studenti

Timeline



Area tematica: n. 3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.2. *Costruire un sistema integrato di rilevazione di dati inerenti la presenza di genere che possa consentire il monitoraggio periodico in un'ottica di equità*

Descrizione	<p>L'Università di Siena può contare su uno strumento di gestione dati sviluppato internamente che già da tempo permette il monitoraggio in tempo reale dell'andamento di alcune variabili, tra cui quella del "gender" intesa come analisi di dati quantitativi disaggregati per genere. Tale strumento definito "cruscotto/dashboard" attualmente non rileva informazioni legate alla componente "Ricerca", intesa, tra le altre cose, come rappresentatività femminile tra i Principal Investigator titolari di fondi su bandi competitivi, come numero di pubblicazioni scientifiche o brevetti ecc., abbandono o sospensione della carriera.</p> <p>Il cruscotto prenderà in considerazione tutti i profili accademici legati alla ricerca, così come previsto dalla European Research Area, quindi dal dottorando all'ordinario.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione di una integrazione del "cruscotto / dashboard" già in uso per Bilancio di genere, con riferimento alla componente "Ricerca" includendo tutti i profili accademici (dal dottorando all'ordinario) 2. Raccordo con gli altri uffici coinvolti ed eventuale adeguamento degli strumenti di rilevazione dei dati
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Ufficio gestione della domanda e servizio statistico</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione Research and Grants management; Ufficio dottorato di ricerca; Ufficio concorsi; Ufficio supporto alle biblioteche; Liason Office;</i>
Risorse finanziarie specifiche	No, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • N. riunioni tra le strutture interessate • Elaborazione architettura dello strumento ed elenco tipologie dati che verranno rilevati, 2023 • Progettazione sistema di importazione dati da altre banche dati dell'Ateneo, 2023

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Personale tecnico-amministrativo

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e

Timeline



Area tematica n.3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.3. *Identificare a livello di pianificazione e rendicontazione finanziaria le risorse destinate all'equilibrio di genere ("gender budgeting")*

Descrizione	In un'ottica di condivisione, rilevazione e accountability, l'Ateneo sta mettendo in campo varie iniziative e risorse volte a far emergere dati e informazioni a tutto tondo riconducibili all'impegno e all'attenzione rivolti all'equilibrio di genere. Riuscire ad identificare a livello di bilancio i costi e i finanziamenti legati a simili iniziative, favorirà una programmazione e rendicontazione "sociale" in ottica strategica. AZIONI: 1. Studio di fattibilità di una integrazione informativa a livello di bilancio preventivo e consuntivo che possa portare ad una chiara attribuzione di risorse ad iniziative di gender equality 2. Presentazione dei risultati di tale studio agli organi collegiali
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Ufficio Bilancio e Fiscalità</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio gestione della domanda e servizio statistico; Segreterie di Dipartimento</i>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> • NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • N. riunioni tra strutture coinvolte per progettazione e simulazione rilevazione • Presentazione al CdA di uno studio di fattibilità di una integrazione informativa a livello di bilancio preventivo e consuntivo (entro il 2024)
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere. SDG 17 Partnership per gli obiettivi

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Personale tecnico-amministrativo

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Stakeholders

Timeline



Area tematica: n. 3 Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.4 Valorizzare in chiave “premiata” quei Dipartimenti che riducono il proprio gender gap in relazione ad assunzioni e progressioni di carriera

Descrizione	Una volta messa a sistema la rilevazione di dati disaggregati per genere (vd. Ob. 3.2. del GEP), l’Ateneo potrà individuare e mappare il gender gap sotto vari aspetti e implicazioni. In particolare, ci si concentrerà su uno studio di fattibilità che possa promuovere in chiave “premiata” quei Dipartimenti che riusciranno a ridurre le proprie asimmetrie di genere. AZIONI 1. Mappatura del gender gap nei Dipartimenti partendo dai dati del Bilancio di genere 2021 2. Studio di fattibilità di strumenti di premialità dei Dipartimenti più virtuosi in termini di riduzione del gender gap 3. Presentazione dei risultati di tale studio agli organi collegiali
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione personale docente</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Segreterie di Dipartimento; Ufficio gestione della domanda e servizio statistico;</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • Estrazione dati (entro il 2023) • N. riunioni strutture coinvolte • Stesura studio di fattibilità (entro settembre 2024) • Presentazione dei risultati di tale studio agli organi (entro il 2024)
Eventuale collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Personale tecnico-amministrativo

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Stakeholders

Timeline



Area tematica n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.1. *Promuovere e formare all'integrazione della dimensione sex/gender nei progetti e nelle metodologie della Ricerca*

Descrizione	<p>Sempre più nei bandi competitivi nazionali e internazionali la dimensione di genere ha uno spazio e un'attenzione specifica: i principali criteri di valutazione restano ovviamente l'eccellenza e l'impatto della ricerca, tuttavia anche l'equilibrio di genere nella composizione dei gruppi e l'adozione di metodologie inclusive (soprattutto in alcune discipline) potrebbero costituire un plus decisivo in fase di attribuzione del finanziamento da parte di valutatori esterni.</p> <p>Questo nuovo approccio dovrà essere veicolato sia attraverso iniziative formative ad hoc all'interno delle quali sostenere e privilegiare il confronto scientifico, sia attraverso degli strumenti online a libera fruizione che possano promuovere l'accesso a importanti pubblicazioni, linee guida e buone pratiche di gestione della dimensione di genere all'interno dei contenuti e dei processi di ricerca¹.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. realizzazione di slide e materiale divulgativo 2. organizzazione di eventi formativi 3. realizzazione di brevi video da divulgare online su aree scientifiche specifiche e/o case studies 4. elaborazione proposta riconoscimento delle ricerche che prendono in considerazione le variabili sesso e genere
Coordinamento attività	<i>Divisione Research and Grants Management</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Servizio Formazione del Personale Ufficio Comunicazione e portale di Ateneo Docenti Referenti dipartimentali per la Ricerca</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● numero di eventi formativi organizzati nel 2022 - 2023 ● predisposizione video e materiale divulgativo 2022 - 2023 ● numero partecipanti ad eventi formativi/informativi ● presentazione proposta valorizzazione ricerche con variabile sesso/genere (entro il 2023)
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e

Timeline



¹ Tra i principali, si segnala: "*Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation*" pubblicato dalla Commissione Europea a novembre 2020 o la sezione web dedicata della Stanford University <http://genderedinnovations.stanford.edu/>

Area tematica n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.2. *Potenziare iniziative di raccordo ricerca/Imprenditorialità in un'ottica digenere*

Descrizione	<p>Saper tradurre la ricerca in innovazioni in grado di cambiare stili di vista, di produzione e di consumo è sempre più rilevante nella programmazione nazionale ed europea della ricerca. Ciò è emblematico di quanto la ricerca non sia qualcosa di avulso dalla realtà ma fondamentale per rispondere ad esigenze e bisogni specifici delle società. Le donne, ricercatrici in grado di innovare, soffrono della mancanza di occasioni ad hoc che possano facilitare la traduzione della ricerca in innovazioni in grado di fare da volano per nuove carriere anche diverse da quella più propriamente accademica.</p> <p>A tal proposito si vuole incentivare il ruolo delle ricercatrici-imprenditrici nel tradurre la ricerca in risultati fornendo supporto finalizzato a garantire sostenibilità alle idee imprenditoriali e alle innovazioni scaturite da attività di ricerca così che le stesse non restino mere idee ma si sostanzino in occasione di crescita e di lavoro.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. organizzazione e realizzazione di eventi/workshop (“aperitivi con le imprese al femminile”) 2. calendarizzazione e valorizzazione di varie iniziative di supporto e adesione all’evento annuale “International Day of Women and Girls in Science”
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione Research and Grants Management</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Liaison Office Ufficio Comunicazione e portale di Ateneo Docenti Referenti dipartimentali per la Ricerca Spin-off e Start-up di Ateneo</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● numero di aperitivi con le imprese al femminile organizzati nel 2022– 2023 ● adesione all’International Day of Women and Girls in Science ● numero partecipanti ad eventi formativi/informativi
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Personale tecnico-amministrativo

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/
Stakeholders

Timeline



Area tematica n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.3. *Promuovere l'accesso alle discipline STEM e, più in generale, ad una leadership femminile, da parte delle studentesse delle scuole secondarie superiori*

Descrizione	<p>Il divario di genere caratterizza determinate discipline avvertite nella vulgata comune come maggiormente accessibili, per non dire adatte, ai ragazzi che non alle ragazze. Se le discipline STEM sono percepite come qualcosa di più vicino ai ragazzi, lo stesso non può dirsi per le discipline umanistiche o per quelle discipline che sono alla base dei percorsi di formazione per professioni dedite alla cura della persona (nursing, infermieristica etc). Quest'azione, pur nel suo piccolo, intende contribuire a sfatare luoghi comuni e stereotipi di genere che finiscono con l'impattare negativamente in termini di accesso a carriere scientifiche e a far emergere come non ci siano discipline più o meno <i>adatte</i> in base alle differenze di genere. Con queste azioni si vuole quindi avvicinare i più giovani alla ricerca, facendo scoprire la bellezza del fare ricerca e dei <i>mestieri</i> della ricerca; in particolare, si vuole incoraggiare le ragazze ad approfondire le discipline STEM.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione di infoday nelle scuole superiori della provincia di Siena a cura di docenti, ricercatrici e ricercatori di area STEM con testimonianze di ricercatrici di successo 2. Coordinamento con le iniziative legate al progetto BRIGHT – NIGHT finanziato dalla Commissione Europea in ambito MSCA Citizen Science e alla European Researchers' Night (evento annuale a fine Settembre) 3. Studio di fattibilità per la predisposizione di strumento premiali all'iscrizione a corsi STEM da parte di studentesse
Coordinamento attività	Divisione Research and Grants Management
Altre risorse coinvolte	Ufficio Orientamento e Tutorato - Ufficio Comunicazione e portale di Ateneo
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● numero di infoday nelle scuole superiori organizzati nel 2023 ● adesione alle iniziative BRIGHT-NIGHT in programma nel 2022 e nel 2023 ● numero di studenti partecipanti ● elaborazione studio di fattibilità (entro il 2023)
Collegamento con SDG	<p>SDG 5 Parità di genere</p> <p>SDG 4 Educazione paritaria e di qualità.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Stakeholders

Timeline



Area tematica n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.4. *Mappare e tenere traccia a livello istituzionale di azioni rivolte alla cittadinanza e di iniziative di raccordo con altri enti anche internazionali*

Descrizione	<p>Mappare e tenere traccia di quanto l'Ateneo fa al suo interno e in favore della cittadinanza è emblematico di una organizzazione radicata sul territorio su cui insiste e vicina ai bisogni dalla realtà in cui vive. Favorire il dialogo costante e il coinvolgimento attivo dei cittadini e delle istituzioni locali nelle iniziative di Ateneo dedicate alla lotta ai divari di genere è fondamentale per il successo delle stesse. Parimenti essere inseriti in network internazionali consente di tenere vivo il dialogo con attori internazionali e favorisce scambi di buone prassi, policy e conoscenze.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all'interno dell'Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all'identità di genere, e alle molestie morali e sessuali 2. Mappatura di network internazionali per eventuale adesione (ad es. network internazionale European Women's Management Development EWMD) 3. Popolamento delle pagine web o altro supporto di libera consultazione per accesso alle informazioni raccolte (archivio online)
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione Terza Missione</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio Orientamento e Tutorato Ufficio Comunicazione e portale di Ateneo</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Mappatura delle azioni di terza missione tenute 2022 e negli anni a seguire; ● Mappatura di network internazionali: realizzazione nel 2023 e aggiornamento annuale; ● Pagine web: realizzazione nel 2022 e aggiornamento costante
Eventuale collegamento con SDG	<p>SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.</p>

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Personale tecnico-amministrativo

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Stakeholders

Timeline



Area tematica n.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.5. *Formare tutta la comunità accademica all'integrazione delle tematiche LGBTQI+ nei percorsi formativi e nella vita universitaria*

Descrizione	<p>Uno staff di Ateneo formato alla diversità è uno staff in grado di accogliere, è uno staff aperto alle diverse sensibilità presenti oggi. Per questo motivo puntare sulla formazione mirata è fondamentale per la piena attuazione ed efficacia degli interventi messi in campo da USiena GEP. Tenere conto delle tematiche LGBTQI+ nella vita universitaria come anche nei percorsi formativi si sostanzia nelle seguenti azioni.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. progettazione di percorsi di formazione rivolti al personale docente, studenti/esse, PTA su tematiche LGBTQI+ nella vita e organizzazione universitaria 2. realizzazione moodle su inserimento di tematiche LGBTQI+ nei percorsi formativi 3. fruizione della formazione attraverso la piattaforma <i>Usiena integra</i> in formato di moduli accessibili al personale docente e tecnico-amministrativo di Ateneo e al corpo studentesco
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Servizio Formazione del Personale</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Teaching and Learning Centre Santa Chiara Lab</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Percorsi di formazione rivolti al personale docente, studenti/esse, PTA disponibili anche su moodle realizzati nel 2022 e nel 2023; ● Numero corsi erogati tramite moodle
Eventuale collegamento con SDG	<p>SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.</p>

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n. 5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1. *Adeguare i Codici di Ateneo alla Convenzione OIL del 2019 e alla legge nazionale 4/2021 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro*

Descrizione	<p>A seguito della ratifica a ottobre 2021 da parte dell'Italia (nono paese al mondo e secondo in Europa) della Convenzione OIL del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190), si rende necessaria una revisione e un adeguamento sostanziale dei regolamenti universitari che andranno a recepire e declinare nella prassi le comuni indicazioni date dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).</p> <p>La Convenzione n. 190 è uno strumento importante che rappresenta la prima norma internazionale per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Insieme alla Raccomandazione n. 206, fornisce un quadro organico di intervento e un'opportunità unica per definire un futuro del lavoro basato sulla dignità e il rispetto e garantire il diritto di tutte e di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. La Convenzione detta la prima definizione riconosciuta a livello internazionale di violenza e molestie legate al lavoro, includendo la violenza e le molestie basate sul genere. Tale definizione si riferisce a "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili" che "si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico". La definizione si estende a tutti i lavoratori e le lavoratrici, includendo tirocinanti e apprendisti/e, gli individui che svolgono il ruolo o l'attività di imprenditore o imprenditrice, nel settore pubblico e privato, in imprese nel settore formale e informale, e in zone rurali e urbane.</p>
Coordinamento attività	<i>Divisione appalti convenzioni e patrimonio</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione personale tecnico e amministrativo</i> <i>Divisione personale docente</i> <i>Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali</i> <i>Ufficio Organi Collegiali</i>
Risorse finanziarie specifiche	NO, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione del codice di Ateneo contro le molestie sessuali (entro 03/2023) 2. Revisione e fusione del Codice Etico e del codice di comportamento dei dipendenti pubblici (entro il 2023) 3. Presentazione agli organi per discussione ed approvazione (entro 03/2024)
Collegamento con SDG	SDG 3 Salute e Benessere - SDG 5 Parità di genere- SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
 Studentesse/studenti
 Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
 Personale tecnico-amministrativo

Timeline



Area tematica n.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.2. *Attivare un sistema di servizi integrati territoriali a supporto delle vittime di violenza e le molestie nel mondo del lavoro*

Descrizione	<p>Grazie alle tante risorse e servizi sul territorio che già si occupano di sostegno alle vittime di violenza di genere e di lotta alle molestie sessuali nel mondo del lavoro, i tempi sono maturi per ripensare le singole attività ed attivare delle partnership che portino a delineare un sistema integrato territoriale.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione di brochure su strumenti normativi e servizi sul territorio 2. Potenziamento dello sportello di ascolto psicologico universitario e del Servizio di Ascolto e Inclusione 3. Stesura di specifiche convenzioni con DSU e Centri anti violenza territoriali 4. Elaborazione di una proposta formativa rivolta a uomini maltrattanti in collaborazione con il Polo universitario penitenziario 5. Promozione servizio di Whistleblowing già attivo in Ateneo
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione Orientamento, sostegno allo studio e career service</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione Orientamento e tutorato; Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale Polo universitario penitenziario; DSU e Centri anti violenza territoriali</i>
Risorse finanziarie specifiche	Si, budget per sportello ascolto psicologico, già stanziato nei bilanci annuali
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • N. riunioni tra i soggetti coinvolti • Programmazione pluriennale delle attività dello sportello di ascolto psicologico universitario in termini di risorse umane necessarie e di destinatari (entro Marzo 2023) • Stipula di convenzioni con soggetti territoriali (entro il 2023) • Progettazione di corsi specifici da erogare in collaborazione con il Polo Universitario Penitenziario (entro il 2024)
SICollegamento con SDG	<p>SDG 5 Parità di genere</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p> <p>SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e

Personale tecnico-amministrativo

Stakeholders

Timeline



Area tematica n.5 Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.3. Valorizzare, attraverso specifici premi, tesi di laurea o dottorato sulle tematiche della lotta alla violenza di genere ed altre forme di discriminazione

Descrizione	<p>L'azione specifica vuole accrescere il grado di sensibilizzazione della comunità accademica tutta verso le tematiche della diversità e della inclusione premiando quelle tesi di laurea e/o dottorato che affrontano il tema della violenza di genere e della discriminazione.</p> <p>Attraverso una call dedicata verranno erogati almeno n. premi annuali per tesi di laurea e almeno 3 borse di ricerca annuali dedicate a studenti/esse di dottorato che potranno così proseguire nella ricerca per altri 12 mesi dalla conclusione del percorso di studi di dottorato.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stesura bando di partecipazione ai premi e alle borse di ricerca e relativa selezione 2. Supporto amministrativo all'erogazione del premio
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Ufficio borse e incentivi allo studio</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione Research and Grants Management; Ufficio per il dottorato di ricerca;</i>
Risorse finanziarie specifiche	Si , fondi necessari alla erogazione del premio (5.000 € annui per 3 anni) e della borsa di ricerca (10.000€ annui per 3 anni)
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Istituzione n.3 premi: uno per ciascuno degli anni 2022-2024 ● Istituzione n.3 borse di ricerca di durata annuale: una per ciascuno degli anni 2022-2024
Eventuale collegamento con SDG	<p>SDG 4 Istruzione di qualità.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p> <p>SDG 17 Partnership per gli obiettivi.</p>

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici
Studentesse/studenti
Stakeholders

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e
Personale tecnico-amministrativo

Timeline

