

Presidio della qualità di Ateneo
Riunione del 9 maggio 2022

Il giorno 9 maggio 2022, alle ore 15.00, in modalità telematica si è riunito, regolarmente convocato, il Presidio della Qualità di Ateneo nelle persone di:

Nome	Qualifica	P	Ag	A
Prof. Loppi Stefano	Docente (Presidente)	In collegamento telematico		
Prof.ssa Bellomi Paola	Docente	In collegamento telematico		
Dott.ssa Bonechi Claudia	Docente	In collegamento telematico		
Prof. Citter Carlo	Docente		X	
Prof. de Donato Gianmarco	Docente	In collegamento telematico		
Prof. Gitto Simone	Docente	In collegamento telematico		
Prof.ssa Gualdani Annalisa	Docente	In collegamento telematico fino alle ore 17.00		
Prof.ssa Mugnaini Claudia	Docente	In collegamento telematico		
Dott. Romano Giovanni	Docente	In collegamento telematico fino alle ore 17.00		
Dott. Emanuele Fidora	Dirigente area didattica <i>ad interim</i> (Area Servizi allo studente)		X	
Dott. Guido Badalamenti	Dirigente area ricerca (Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione)	In collegamento telematico		
Sig.ra Daniela Costantini	Responsabile Ufficio AQ	In collegamento telematico		
Sig.ra Alessandra Acciai	Rappresentante comunità studentesca	In collegamento telematico		
Sig.ra Bruna Luongo	Rappresentante comunità studentesca	In collegamento telematico		

(legenda: P=Presente, Ag=Assente giustificato, A=Assente)

Sono presenti il Prof. Marco Maggini, Delegato del Rettore alla didattica, la Prof.ssa Maria Rita Digilio, Delegata del Rettore all'orientamento e tutorato, la Dott.ssa Marta Bellucci, rappresentante Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione, la Dott.ssa Roberta Biagi e la Sig.ra Raffaella Giannettoni, Ufficio assicurazione della qualità.

Presiede il Presidente del Presidio della Qualità di Ateneo, Prof. Stefano Loppi.

Esercita le funzioni di Segretaria verbalizzante la Dott.ssa Roberta Biagi.

Il Presidente, constatata l'esistenza del numero legale, ricordando che la riunione si svolge in modalità telematica per ottemperare alla normativa vigente per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19, dichiara aperta e valida la seduta e passa a esaminare il seguente ordine del giorno:

ORDINE DEL GIORNO

1. Approvazione verbale seduta precedente
2. Comunicazioni
3. Accredimento sede
4. Assicurazione della qualità della didattica
5. Centri di Ricerca e Laboratori congiunti
6. Ristrutturazione pagine web "Assicurazione della qualità"
7. Gender Equality Plan 2022-2024

Il Presidente ricorda che i documenti utili alla discussione sono consultabili nella cartella condivisa di Google Drive.

Prima di iniziare formalmente la seduta, il Presidente saluta il Prof. Marco Maggini, nuovo Delegato del Rettore alla didattica, e la Prof.ssa Maria Rita Digilio, Delegata del Rettore all'orientamento e tutorato, li ringrazia per la loro presenza e passa la parola al Prof. Maggini per un saluto, dopo aver ricordato che la Prof.ssa Digilio e la Dott.ssa Betti, Responsabile dell'Ufficio orientamento e dottorato, che non può essere presente, sono state invitate per riferire sull'efficacia delle azioni di orientamento.

Il Prof. Maggini, dopo aver ringraziato dell'invito, sottolinea di essere ben consapevole dell'importanza dei processi di assicurazione della qualità e del ruolo che vi svolge il PQA. Informa, infatti, di esserne stato partecipe fin dall'inizio con l'esperienza di "CampusOne" nel 2001 e in seguito come presidente e componente della Commissione paritetica docenti studenti. Dichiara la propria completa disponibilità a collaborare con il PQA, come è già avvenuto, tramite il Presidente, in relazione al documento "Politiche di Ateneo e programmazione 2022-2024".

1. Approvazione verbale seduta precedente

Il Presidio approva il verbale della seduta del 4 aprile 2022, con l'astensione di coloro i quali non erano presenti alla seduta.

2. Comunicazioni

2.1 Il Presidente comunica che la Dott.ssa Alessia Coglianesi si è dimessa dal PQA per poter essere nominata rappresentante della comunità studentesca in Consiglio di amministrazione e che al suo

posto il Consiglio studentesco ha designato la Sig.ra Bruna Luongo, cui dà il benvenuto, a nome proprio e dell'intero PQA.

Riferisce che la Sig.ra Luongo ha già partecipato alla riunione del Gruppo di lavoro che si occupa della realizzazione dei video motivazionali per i questionari di rilevazione dell'opinione delle studentesse e degli studenti e avuto un incontro di formazione/informazione con l'Ufficio AQ.

2.2 Il Presidente comunica che ANVUR ha aggiornato nella [banca-dati SUA-CdS](#) gli indicatori di Ateneo (sezione "Scheda indicatori di Ateneo 2020") e gli indicatori dei corsi di studio (sezione "SUA-CdS 2020/2021") per il monitoraggio annuale dei CdS attivi nell'a.a. 2020/2021 e che i dati, estratti il 2 aprile scorso, sono reperibili anche sul [cruscotto ANVUR](#) e sull'[Osservatorio Studenti Didattica](#), accessibili con le relative credenziali.

2.3 Il Presidente comunica che il 28 aprile 2022 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 12 aprile 2022, n. 33 "*Disposizioni in materia di iscrizione contemporanea a due corsi di istruzione superiore*" che consente di iscriversi contemporaneamente a due diversi corsi di laurea, di laurea magistrale o di master, anche presso più università, scuole o istituti superiori a ordinamento speciale, con esclusione dell'iscrizione contemporanea a due corsi di laurea o di laurea magistrale appartenenti alla stessa classe, allo stesso corso di master e ai corsi di specializzazione medica. Prevede, inoltre, che entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge (13 maggio 2022) il Ministro dell'università e della ricerca (MUR), previo parere della Conferenza dei rettori delle università italiane (CRUI), del Consiglio universitario nazionale (CUN) e del Consiglio nazionale degli studenti universitari (CNSU), adotti un apposito decreto dove saranno disciplinate le modalità e i criteri per consentire agli studenti la doppia iscrizione contemporanea, con particolare attenzione ai corsi che richiedono la frequenza obbligatoria, e per favorire il conseguimento di titoli finali doppi o congiunti.

2.4 Il Presidente comunica che il Nucleo di valutazione di Ateneo, come previsto dalle "Linee guida 2022 per la relazione annuale dei nuclei di valutazione" (emanate da ANVUR il 24/03/2022), ha trasmesso entro il 30 aprile 2022, tramite l'apposita piattaforma CINECA, la "*Relazione annuale 2022 del Nucleo di valutazione - Sezione 5. Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi)*", comprensiva della Relazione sulla valutazione della didattica - a.a. 2020-2021 del PQA.

Riferisce che la Relazione del NdV è stata inviata, oltre che al PQA stesso, al Rettore, al Delegato del Rettore alla didattica, al Pro-Rettore, al Direttore generale e all'Ufficio organi collegiali per l'inoltro al Senato accademico e al Consiglio di amministrazione.

2.5 Il Presidente riferisce che si è conclusa la terza "Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR)" realizzata da ANVUR, riferita al [quinquennio 2015-2019](#) e avente a oggetto la valutazione dei risultati della produzione scientifica e delle attività di terza missione delle istituzioni di formazione superiore e di ricerca italiane. I lavori di valutazione della VQR sono iniziati a novembre 2020 e sono terminati a febbraio 2022; i risultati sono stati approvati da ANVUR il 24 marzo 2022 e trasmessi successivamente al MUR. Oltre a fornire una fotografia della ricerca italiana, i risultati della VQR saranno utilizzati dal MUR per ripartire, già dal presente anno, l'80% della parte premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e per individuare i dipartimenti degli atenei

statali italiani che potranno competere per ottenere un importante finanziamento straordinario destinato a sostenere un progetto di ricerca e sviluppo quinquennale (dipartimenti di eccellenza).

2.6 Il Presidente comunica che l'incontro formativo e informativo rivolto al personale docente delle commissioni paritetiche docenti studenti (CPDS) sarà tenuto dalle Prof.sse Mugnaini e Ulivieri, in modalità telematica, il 15 giugno 2022, dalle ore 11 alle ore 13, e che sarà data la possibilità di partecipare anche al personale degli uffici studenti e didattica e progettazione corsi e programmazione. Informa di avere contattato personalmente le direttrici e i direttori di dipartimento affinché si facciano promotori della partecipazione da parte di tutta la componente docente delle CPDS.

2.7 Il Presidente comunica che l'ufficio di supporto ha appropriatamente avuto il cambio di denominazione da "Ufficio assicurazione di qualità" a "Ufficio assicurazione della qualità".

3. Accredimento sede

3.1 Il Presidente comunica che, in data 5 maggio 2022, ANVUR, con nota n. 15, "*Superamento delle riserve e parere ANVUR al fine dell'estensione del periodo di accreditamento periodico della Sede e dei Corsi di Studio – Università degli Studi di Siena*", ha deciso di ritenere superate le riserve segnalate in esito alla procedura di accreditamento periodico per i due corsi di studio, per i quali non era ancora stato confermato l'accREDITamento.

3.2 Il Presidente ricorda che la Delegata del Rettore all'orientamento e tutorato e la Responsabile dell'Ufficio orientamento e tutorato sono state invitate per riferire sull'efficacia, a livello di Ateneo, delle numerose azioni di orientamento che vengono messe in campo, in modo da poter rispondere in maniera ancor più dettagliata a quanto scritto dalla CEV in relazione al punto di attenzione R1.B1.

Prima di dare loro la parola, informa che il Comitato Survey Policy ha deciso di inserire nell'Indagine di customer studentesse e studenti del progetto Good practice, nel questionario rivolto alle studentesse e agli studenti iscritte/i al I anno, una domanda sulle azioni intraprese dall'Ateneo in materia di orientamento, come da richiesta del PQA, concordata con la Prof.ssa Digilio. Riferisce che il testo, che sarà inserito nella sezione Orientamento già prevista nel questionario, è stato leggermente modificato rispetto a quello proposto e ne riporta la formulazione:

Prima di iscriverti hai partecipato a qualcuna delle seguenti azioni organizzate dall'Università di Siena?

- *Open day*
- *Lezioni /seminari universitari*
- *Saloni di orientamento nazionali*
- *Incontri con docenti universitari*
- *Incontri/contatti con studenti tutor*
- *No, a nessuna delle precedenti*

La Prof.ssa Digilio, dopo aver ricordato che le attività di orientamento si compongono sia da eventi a carattere generale, sia da iniziative mirate a raggiungere il singolo studente e a rispondere a esigenze particolari, riferisce sulla difficoltà di avere riscontri sulle attività informative, in mancanza di una piattaforma che consenta di incrociare i dati di chi partecipa agli eventi (es: open day, saloni orientamento, ma anche interventi di orientamento presso le scuole da parte di docenti e studenti tutor, seminari tematici e lezioni universitarie simulate svolti da docenti) con quelli di chi si iscrive all'Università di Siena. Sottolinea, invece, la possibilità di monitorare le attività formative, quali gli stage (percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento - PCTO), di cui illustra i dati forniti dall'Ufficio orientamento e tutorato, che mette a disposizione del PQA, da cui risulta che il 38% degli/delle studenti/studentesse che hanno fatto un'attività di stage nel 2020/2021 si è effettivamente iscritto all'Università di Siena e il 30% si è iscritto a un corso di studio attinente allo stage effettuato. Per quanto riguarda il contest USiena Game, il 49% di chi vi ha partecipato nel 2020 si è immatricolato all'Università di Siena l'anno successivo (2021).

Il Presidente, dopo avere rilevato che i dati condivisi dalla Prof.ssa Digilio sono utili per rispondere a quanto evidenziato dalla CEV tra i requisiti di sede, la ringrazia per il suo intervento.

3.3 Il Presidente comunica di avere appreso dai messaggi del Rettore e del Direttore generale indirizzati all'intera comunità universitaria che il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 29 aprile 2022, ha approvato il [Piano integrato di azione e organizzazione \(PIAO\) 2022-2024](#) (che comprende il Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano della formazione, il Piano triennale del fabbisogno del personale e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)), il [Sistema di misurazione e valutazione della performance \(SMVP\) in vigore per l'anno 2022](#) e le *"Regole per il supporto al processo di pubblicazione ad accesso aperto"*.

Dopo aver ribadito che, ancora una volta, il PQA non ne è stato informato in fase progettuale, sottolinea che questi documenti possono essere inclusi tra le azioni dell'Ateneo nell'implementazione dei requisiti di sede.

3.4 Il Presidente riferisce che, come previsto nello [scadenario AVA ricerca](#), l'Area ricerca, biblioteche, internazionalizzazione e terza missione ha provveduto a estrarre l'elenco delle pubblicazioni presenti in IRIS per l'invio ai dipartimenti (scadenza maggio).

Dopo aver ricordato che nella cartella condivisa di Google Drive sono consultabili il file cumulativo con tutti i prodotti 2021-2022 e un file per ciascun dipartimento, cede la parola al Dott. Badalamenti per una breve illustrazione, da cui emerge una quasi completa sovrapposibilità con i risultati della VQR.

4. Assicurazione della qualità della didattica

4.1 Il Presidente comunica che le Sig.re Acciai e Luongo hanno riferito le difficoltà incontrate dalle matricole iscritte ai corsi di studio gestiti dalla School of Economics and Management (SEM) a comprendere il criterio di suddivisione in gruppi per seguire le lezioni, in quanto non è chiaramente espresso da nessuna parte che gli studenti devono verificare in quale intervallo rientrano le cifre finali del loro numero di matricola.

Il PQA dà mandato alle Sig.re Acciai e Luongo di fare presente la questione al Presidente del Comitato per la didattica del loro corso di laurea, in modo che, a sua volta, possa farsene portavoce

con la CPDS della SEM, e al Prof. Romano di sottoporla ai direttori dei dipartimenti di Economia politica e statistica e di Studi aziendali e giuridici e al Presidente della SEM.

4.2 Il Presidente, in merito all'aggiornamento delle azioni relative al processo di valutazione della didattica, dopo aver informato che il Gruppo di lavoro congiunto PQA/NdV si riunirà a fine maggio/inizi giugno, dà la parola al Prof. Gitto che riferisce di stare lavorando a un documento schematico sulla Policy di Ateneo per la rilevazione, l'elaborazione, l'utilizzo e la comunicazione delle opinioni degli studenti e delle studentesse.

5. Centri di ricerca e Laboratori congiunti

5.1 Il Presidente, preliminarmente, invita il PQA a pronunciarsi sull'opportunità di esprimere un proprio parere sulla costituzione e il rinnovo dei centri di ricerca interuniversitari, la cui sede amministrativa non sia l'Università degli Studi di Siena.

Il PQA, dopo breve discussione, decide di esprimere il proprio parere, in fase istruttoria e di monitoraggio dell'assicurazione della qualità, soltanto per i centri di ricerca interuniversitari che hanno sede amministrativa all'Università di Siena. In base a tale principio, ritiene, pertanto, che per l'adesione a centri con sede amministrativa presso altro ateneo il Nucleo di valutazione possa esprimersi sulla base della documentazione fornita da tale università.

5.2 Il Presidente informa che:

- il dipartimento di Scienze politiche e internazionali (seduta 24 febbraio 2022) ha approvato le modifiche alla convenzione istitutiva del *Centro di ricerca interuniversitario SEEDS (Sustainability, Environmental Economics and Dynamics Studies)*, con sede amministrativa presso l'Università di Ferrara;
- il dipartimento di Scienze storiche e dei beni culturali procederà con il rinnovo dell'adesione al *Centro interuniversitario di studi francescani*, con sede amministrativa presso l'Università di Perugia.

5.3 Il Presidente informa che il dipartimento di Filologia e critica delle letterature antiche e moderne (seduta 23 febbraio 2022) ha approvato la convenzione per l'istituzione e il funzionamento del *Centro di ricerca interuniversitario per lo studio della letteratura femminile e della donna nelle letterature del medioevo – "Centro MedioEvA"*, con sede amministrativa presso l'Università di Siena, sulla quale il Nucleo di valutazione ha già espresso parere favorevole nella seduta del 21 marzo 2022.

Il PQA prende atto e raccomanda che il Centro MedioEvA si doti di un piano triennale di assicurazione della qualità da aggiornare in sede di riesame annuale delle attività.

5.4 Il Presidente sottopone al PQA la richiesta di convenzione per la costituzione del "*Laboratorio congiunto BIOTECHLAB*" tra l'Università degli Studi di Siena – dipartimento di Ingegneria dell'informazione e scienze matematiche e l'azienda Sclavo Diagnostics International SpA e l'azienda Bio4Nature Srl.

Il PQA, dopo breve discussione:

- esprime parere favorevole sulla proposta di “*Laboratorio congiunto BIOTECHLAB*” in considerazione della congruità delle finalità generali del suddetto laboratorio con le direttrici della programmazione strategica 2022-2024 dell’Ateneo;
- raccomanda che il *BIOTECHLAB* si doti di un piano triennale di assicurazione della qualità da aggiornare in sede di riesame annuale delle attività.

5.5 Il Presidente dà la parola al Prof. Romano che, a nome del Gruppo di lavoro incaricato di studiare i format per l’AQ relativi all’istituzione e al riesame dei centri di ricerca e dei laboratori congiunti con soggetti esterni, illustra quanto proposto dal Gruppo di lavoro, ribadendo che i modelli sono stati elaborati all’insegna della semplificazione, prevedendo un unico documento per l’assicurazione della qualità della ricerca e della terza missione, diretto principalmente a stimolare l’autovalutazione da parte dei centri di ricerca e dei laboratori congiunti.

Il PQA, dopo breve discussione:

- **approva** i modelli di:
 - Richiesta di costituzione/rinnovo di centri di ricerca e laboratori congiunti, comprensiva di piano di assicurazione della qualità della ricerca e della terza missione (Allegato 1);
 - Riesame di fine anno/triennio del piano per l’assicurazione della qualità della ricerca e della terza missione dei centri di ricerca e dei laboratori congiunti con soggetti esterni (Allegato 2);
- **dà mandato** al Presidente di contattare le direttrici e i direttori di dipartimento per informarli sulla nuova procedura e chiedere di segnalare ai/docenti che intendano proporre l’istituzione o il rinnovo di un centro di ricerca o di un laboratorio congiunto.

Il PQA, dal momento che l’ultima relazione del Nucleo di valutazione sul monitoraggio dei centri di ricerca e dei laboratori congiunti riguarda le attività del 2019, decide di chiedere ai centri di ricerca e ai laboratori congiunti con soggetti esterni il riesame anche per gli anni 2020 e 2021, sulla base del modello appena approvato, entro il 10 giugno 2022 con scadenza redazione 30 giugno 2022.

6. Ristrutturazione pagine web “Assicurazione della qualità”

Il Presidente illustra schematicamente le pagine web relative all’[“Assicurazione della qualità”](#), revisionate con la collaborazione del Gruppo di lavoro, sottolineando che si è trattato di una ristrutturazione all’insegna della semplificazione delle procedure, come richiesto sia dagli attori coinvolti che a livello nazionale. Informa di averle mostrate per eventuali suggerimenti al Presidente del CONPAQ che ne ha condiviso l’impostazione.

Dopo aver evidenziato che le pagine web così organizzate garantiscono, oltre a una maggiore facilità di consultazione e comprensione, una visione completa del sistema di AQ di Ateneo, ricorda che più volte il PQA ha ribadito l’obsolescenza del documento descrittivo “*Sistema e procedure per l’Assicurazione della Qualità*” e suggerisce di sostituirlo con la descrizione del sistema attraverso le pagine web stesse.

Il PQA, dopo breve discussione, approva la riorganizzazione delle pagine web relative all’[“Assicurazione della qualità”](#), e decide di proporre agli organi di governo la disapplicazione dei documenti “*Sistema e procedure per l’Assicurazione della Qualità*” (approvato dal CdA del 19/01/2018, previo parere favorevole del SA del 16/01/2018) e “*Monitoraggio del processo di assicurazione della qualità della ricerca (AQR) e della terza missione (AQTM) per i centri di ricerca*”

(interdipartimentali e interuniversitari) e per i laboratori congiunti con soggetti esterni” (approvato dal CdA del 26/11/2021, previo parere favorevole del SA del 16/11/2021) e la loro sostituzione con le pagine web.

7. Gender Equality Plan 2022-2024

Il Presidente, dopo aver sottolineato l'importanza del “Gender Equality Plan 2022-2024” (GEP), quale segno di civiltà, dà la parola al Dott. Badalamenti per l'illustrazione.

Il Dott. Badalamenti evidenzia che il GEP costituisce un passaggio fondamentale per l'Ateneo, anche come risposta alle politiche comunitarie in materia di misure e strategie di bilanciamento della dimensione di genere. L'introduzione di un GEP tra gli 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 e obbligatorio.

Sottolinea che il GEP intende rappresentare il principale strumento strategico per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico e condiviso, che allinei quanto l'Università di Siena ha già fatto negli anni attraverso l'istituzione statutaria del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e la costituzione di una rete di risorse, strumenti e figure di supporto (Osservatorio di genere, Osservatorio su identità di genere e orientamento sessuale, Consigliera/e di fiducia, Difensore Civico per le studentesse e gli studenti, Piano delle azioni positive, Action Plan nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers).

Segnala che il GEP consta di una prima parte generale, nella quale vengono individuati i macro ambiti di azione e i relativi referenti, e una seconda parte, nella quale sono enucleate le schede analitiche delle misure da adottare e delle azioni da realizzare con l'indicazione delle strutture che ne dovranno garantire l'esecuzione. Specifica che si tratta di un modello organizzativo a progetto che sarà ricompreso nel Piano integrato di azione e organizzazione (PIAO) 2022-2024 e, in particolare, nel Piano della performance.

Riferisce che il GEP, dopo essere stato inviato per consultazione a Nucleo di valutazione, Presidio della qualità, Consiglio studentesco, Consigliera provinciale di parità e rappresentanze sindacali, sarà sottoposto al Senato accademico e al Consiglio di amministrazione nelle sedute di maggio 2022 e gli saranno garantiti uno spazio web dedicato e una idonea campagna di comunicazione, così da mettere a sistema le tante iniziative previste e coinvolgere l'intera comunità, mirando a un graduale ampliamento della rete degli stakeholder.

Il PQA, dopo breve discussione, esprime parere favorevole sul “Gender Equality Plan 2022-2024” (GEP) (Allegato 3).

Alle ore 17.30, null'altro essendovi da discutere e decidere, la seduta è tolta.

La Segretaria
Dott.ssa Roberta Biagi

Il Presidente
Prof. Stefano Loppi



UNIVERSITÀ
DI SIENA

1240

Allegato 1

TEMPLATE PER LA RICHIESTA DI COSTITUZIONE/RINNOVO DI CENTRI DI RICERCA E LABORATORI CONGIUNTI, COMPRENSIVA DI PIANO DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA RICERCA E DELLA TERZA MISSIONE

- 2022 -

Quadro 1	Informazioni generali
Rimuovere questa parte nella versione finale	Istruzioni per la compilazione <i>In questo quadro vengono riportate le informazioni di base relative al Centro o al Laboratorio, tenendo conto della tipologia specifica di struttura e delle attività da essa condotte</i>
Tipologia	<i>Specificare se si tratta di Centro di ricerca (interdipartimentale o interuniversitario) ovvero di Laboratorio congiunto con soggetti esterni</i>
Denominazione del Centro/Laboratorio	
Tipo di attività e finalità	<i>Indicare il tipo di attività che qualifica la missione del Centro/Laboratorio, l'ambito o gli ambiti disciplinari di riferimento e la principale destinazione finalistica delle azioni che si intendono programmare</i>
Motivazioni costituzione/rinnovo	<i>Indicare le principali motivazioni a base dell'Iniziativa di costituzione ovvero di rinnovo della struttura</i>
Durata/nuova scadenza	
Dipartimento sede amm.va/sede operativa	
Altri Dipartimenti UniSi coinvolti/atenei consorziati/altri soggetti coinvolti	
Consiglio direttivo/Consiglio scientifico/ altri organi	<i>se già definiti</i>
Conformità alle previsioni del Reg. strutture scientifiche e didattiche (artt. 15	<i>In questa riga, dopo apposita verifica, il Direttore/Responsabile scientifico, se già designato, ovvero, in caso contrario, uno tra i docenti UniSi promotori dell'iniziativa, dichiara che la struttura rispetta/non rispetta le condizioni stabilite dalle richiamate disposizioni regolamentari, e, in caso di dichiarazione negativa, indica le modalità e i</i>



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

- 17)	<i>tempi in cui si provvederà ad assicurare/ripristinare detta conformità</i>
Referente procedure AQ	<i>Indicare, tra il personale docente UniSi coinvolto nell'iniziativa, un Referente del processo AQ e il Dipartimento di relativa afferenza; in mancanza, s'intende che questa qualità coinciderà con quella di Direttore/Responsabile scientifico della struttura</i>

Quadro 2	Dotazione della struttura
Rimuovere questa parte nella versione finale	<p>Istruzioni per la compilazione</p> <p><i>In questo quadro si indicano, specificandone la fonte, la tipologia e la quantità d'ognuna, le risorse strumentali, finanziarie e umane di cui la struttura dispone in sede di avvio o rinnovo delle proprie attività, avendo cura di sottolineare, specialmente nel secondo caso, le azioni di reperimento di risorse ulteriori in funzione dell'ampliamento delle attività e dell'incremento dell'efficacia delle azioni del Centro/Laboratorio</i></p>
Dotazione strumentale	
Dotazione finanziaria	
Dotazione organica	



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Quadro 3	Piano di AQ		
Rimuovere questa parte nella versione finale	<p>Istruzioni per la compilazione</p> <p><i>In questo quadro, in corrispondenza di ogni riga, vengono riferiti in maniera sintetica gli obiettivi alla base del progetto di costituzione/rinnovo e le corrispondenti azioni previste nel piano triennale e ai fini del riesame annuale, con indicazione dei risultati attesi, di quelli conseguiti (qualora si tratti di rinnovo) e dei target di riferimento, con particolare riguardo alla loro coerenza complessiva con gli obiettivi e le azioni individuati a livello di Ateneo nel Piano strategico triennale</i></p>		
Obiettivi	Azioni	Scadenza	Risultati attesi (specificare indicatori quantitativi per ogni azione)



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Allegato 2

RIESAME DI FINE ANNO / TRIENNIO DEL PIANO PER L'ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA RICERCA E DELLA TERZA MISSIONE DEI CENTRI DI RICERCA E DEI LABORATORI CONGIUNTI CON SOGGETTI ESTERNI

Il presente documento contiene la modulistica da impiegare per la rendicontazione e per il riesame delle azioni e del raggiungimento degli obiettivi dei Centri di ricerca e dei Laboratori congiunti con soggetti esterni secondo quanto previsto dal documento *"Monitoraggio del processo di assicurazione della qualità della ricerca (AQR) e della terza missione (AQTM) per i Centri di ricerca (interdipartimentali e interuniversitari) e per i Laboratori congiunti con soggetti esterni"*

Anno di riferimento: ____

Centro di ricerca / Laboratorio congiunto: ____

Documenti ed informazioni di contesto	
Rimuovere questa parte nella versione finale	<i>In questa sezione vengono elencati i documenti di partenza per il riesame e alcune informazioni di base relative alla struttura scientifica</i>
Programmazione strategica 2022-2024	https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/Programmazione%20triennale%202022_2024_del.400_2021.pdf
Delibera Dpt. di richiesta istituzione/rinnovo	
Convenzione istitutiva/atto di rinnovo	
Scadenza	
Parere PQA	



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Parere NdV istituzione/rinovo	
Delibera SA	
Delibera CdA	
Riesame AQ anno precedente (per anni successivi al primo)	
Sito web	
Direttore/Resp. scientifico	
Conformità alle previsioni del Reg. strutture scientifiche e didattiche (artt. 15 – 17)	<i>In questa riga, dopo apposita verifica, il Direttore/Responsabile scientifico dichiara che la struttura rispetta/non rispetta le condizioni stabilite dalle richiamate disposizioni regolamentari, e, in caso di dichiarazione negativa, indica le modalità e i tempi in cui si provvederà ad assicurare/ripristinare detta conformità</i>
Reg. interno di funzionamento (Laboratori)	
Referente procedure AQ	<i>Indicare, tra il personale docente UniSi coinvolto nell'iniziativa, un Referente del processo AQ e il Dipartimento di relativa afferenza; in mancanza, s'intende che questa qualità coincida con quella di Direttore/Responsabile scientifico della struttura</i>



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Rimuovere questa parte nella versione finale	<i>In questa sezione, la struttura scientifica provvede al rendiconto economico della gestione relativa all'anno/triennio di riferimento del monitoraggio, dichiarando le entrate e le uscite, suddivise per tipologia e provenienza</i>

	<i>da MIUR</i>	<i>da Enti pubblici di ricerca</i>	<i>da Amm.ni pubbliche</i>	<i>da imprese/enti privati</i>	<i>da Ateneo</i>	<i>attività conto terzi</i>	<i>Totale</i>
ENTRATE							

	<i>Acquisto beni inventariabili</i>	<i>Acquisto materiali di consumo</i>	<i>Assegni, borse, contratti per prestazioni o svolgimento ricerche</i>	<i>Organizzazioni convegni ed eventi divulgativi</i>	<i>Altro</i>	<i>Totale</i>
USCITE						

Documenti da allegare:

- Documento di budget economico-finanziario



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Rendicontazione risorse strumentali e dotazione organica

Rimuovere questa parte nella versione finale	<i>In questa sezione, la struttura scientifica provvede alla rendicontazione delle risorse materiali e umane disponibili relativamente all'anno/triennio di riferimento del monitoraggio, suddivise per tipologia e provenienza</i>
--	---

	<i>Attrezzature per attività di ricerca da Dip.ti UniSi</i>	<i>Attrezzature per attività di ricerca da soggetti esterni</i>	<i>Servizi a disposizione da strutture UniSi</i>	<i>Servizi a disposizione da soggetti esterni</i>	<i>Spazi dedicati in Ateneo</i>	<i>Spazi dedicati fuori Ateneo</i>
Dotazione strumentale						

	<i>Personale da Dip.ti UniSi *</i>	<i>Personale da soggetti esterni partecipanti</i>	<i>Personale esterno dedicato</i>	<i>Altro</i>
Dotazione organica				

** compresi borsisti, dottorandi, assegnisti di ricerca, specificando se a carico del bilancio o remunerati su fondi esterni, indicandone nel caso entità e provenienza*



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Quadro 1	Riepilogo degli obiettivi previsti nel progetto di costituzione/rinnovo del Centro di ricerca/Laboratorio congiunto e delle azioni pianificate per l'anno ____
Rimuovere questa parte nella versione finale	<p style="text-align: center;"><i>Istruzioni per la compilazione</i></p> <p><i>MAX 1 pagina per ogni sottosezione. In questa sezione devono essere riepilogati in maniera sintetica gli obiettivi del progetto di costituzione/rinnovo e delle azioni previste per l'anno ____ nel documento di AQ, con particolare riferimento alla tabella conclusiva.</i></p>
Breve riepilogo degli obiettivi triennali previsti dal progetto di costituzione/rinnovo	
Breve riepilogo degli obiettivi e delle azioni previste per l'anno XXXX dal documento di AQ	
SEZIONE TERZA MISSIONE (Breve riepilogo obiettivi e azioni)	



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Quadro 2	Analisi dell'efficacia delle azioni effettuate nell'anno ____ alla luce del piano di AQ dell'anno precedente (per il I anno fare riferimento al piano di costituzione/rinnovo)
Istruzioni. Rimuovere questa parte nella versione finale	<i>Per ogni azione pianificata nell'anno XXXX deve essere indicato se l'azione è stata portata a termine, in che tempi e con quali risultati. Se un'azione non è stata effettuata spiegare perché. Quando possibile fornire delle valutazioni quantitative dei risultati ottenuti con le varie azioni. Si possono anche descrivere azioni che non erano inizialmente previste nel piano dell'anno XXX. Si raccomanda la sinteticità e – dove possibile – l'uso di tabella e indicatori numerici.</i>
Spazio per la compilazione	
SEZIONE TERZA MISSIONE (Analisi di efficacia delle azioni)	



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Quadro 3	Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuati nel piano triennale di costituzione/rinnovo
Istruzioni. Rimuovere questa parte nella versione finale	<p><i>Analizzare il grado di raggiungimento degli obiettivi che il Centro di ricerca/Laboratorio congiunto si era posto nel documento di programmazione per il triennio _____. Là dove possibile utilizzare degli indicatori quantitativi che aiutino a misurare lo iato tra risultati attesi e raggiunti.</i></p> <p><i>Nel caso di obiettivi non raggiunti o raggiunti solo parzialmente, indicare le motivazioni per il mancato raggiungimento (o il raggiungimento solo parziale) dell'obiettivo.</i></p> <p><i>Si raccomanda di essere il più schematici possibile.</i></p>
Spazio per la compilazione	
SEZIONE TERZA MISSIONE (Valutazione raggiungiment o obiettivi)	



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Quadro 4	Aggiornamento degli obiettivi e definizione del piano di AQ per l'anno successivo ____ (quadro da compilare solo alla conclusione del I e del II anno di attività)
Istruzioni. Rimuovere questa parte nella versione finale	<p><i>Aggiornamento degli obiettivi alla luce dell'analisi riportata nei quadri 2 e 3 e definizione degli obiettivi generali e delle azioni che il Centro di ricerca/Laboratorio congiunto intende intraprendere nell'anno ____ sulla base del documento di costituzione/rinnovo.</i></p> <p><i>Gli obiettivi devono essere accompagnati da indicatori quantitativi facilmente misurabili, che agevolino l'analisi del processo. Si raccomanda di essere sintetici. Le azioni devono essere collegate agli obiettivi. Per ogni azione vanno individuati:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><i>1. L'obiettivo generale che l'azione intende facilitare</i><i>2. Il risultato atteso dell'azione, in termini tali che il prossimo anno sia facilmente verificabile se l'azione è stata intrapresa correttamente e se ha prodotto il risultato atteso. Quando possibile utilizzare indicatori quantitativi</i><i>3. Persone e/o organi responsabili dell'azione</i><i>4. Tempistica</i>
Spazio per la compilazione	
SEZIONE TERZA MISSIONE (Aggiornament o obiettivi e definizione piano AQ)	



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Quadro 5	Tabella riassuntiva delle azioni anno successivo ____ (RICERCA) (quadro da compilare solo alla conclusione del I e del II anno di attività)			
Obiettivi	Azioni	Organismi coinvolti	Scadenza	Risultati attesi (specificare indicatori quantitativi per ogni azione)

Quadro 6	Tabella riassuntiva delle azioni anno successivo ____ (TERZA MISSIONE) (quadro da compilare solo alla conclusione del I e del II anno di attività)			
Obiettivi	Azioni	Organismi coinvolti	Scadenza	Risultati attesi (specificare indicatori quantitativi per ogni azione)



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA

Gender Equality Plan 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 Franzì	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**

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

- III. **Metodologia e fasi: verso la definizione del primo GEP dell’Università degli Studi di Siena (USiena GEP)**
 - III.a Elenco obiettivi

 - III.b Schede singoli obiettivi

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 (CUG) 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. E'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 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 appena assegnato al nostro Ateneo.

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

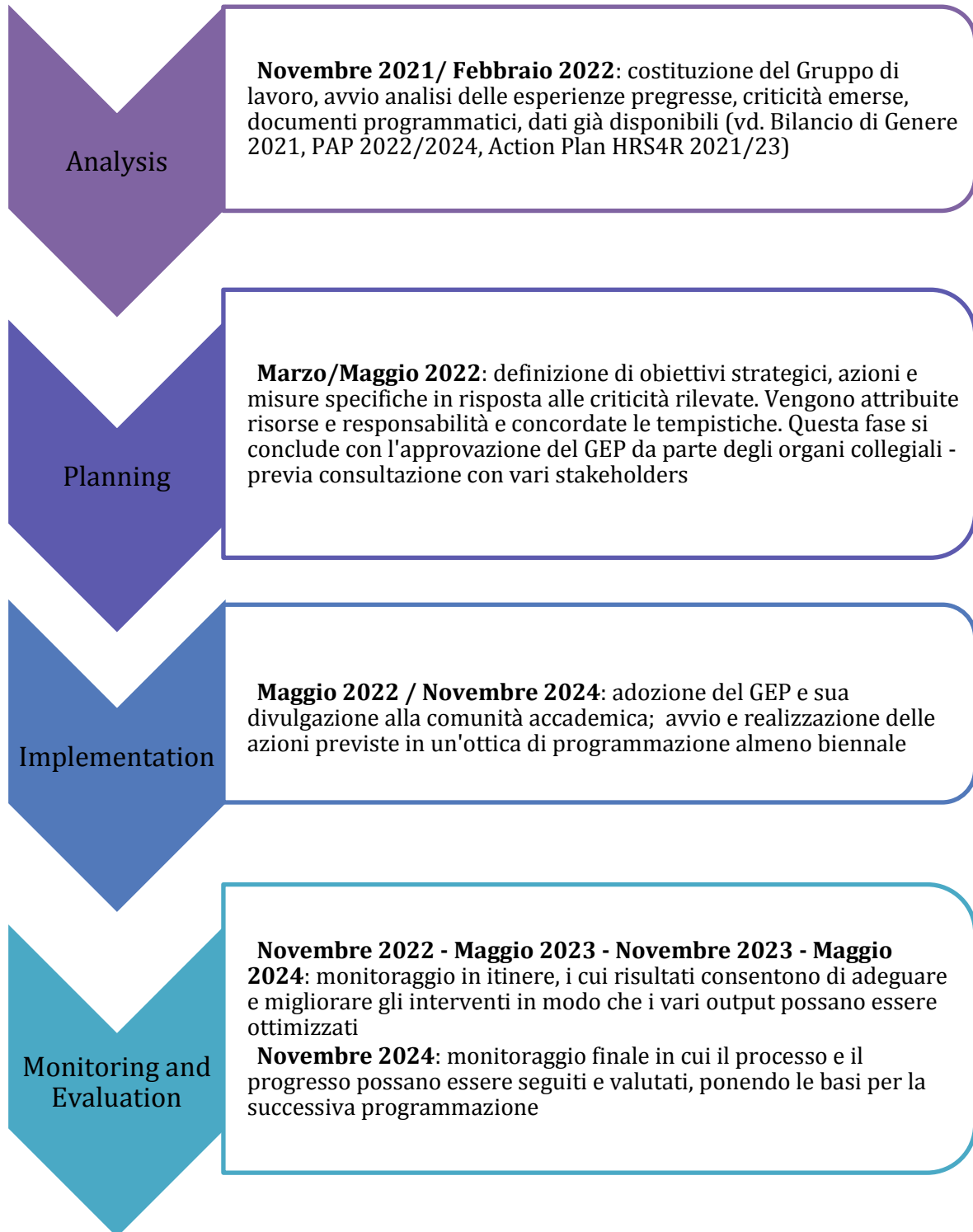
⁴ <https://www.unisi.it/unisilife/notizie/pubblicato-il-bilancio-di-genere-delluniversita-di-siena>

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, Presidio per la Qualità in Ateneo, al Consiglio Studentesco, alla Consigliera Provinciale di Parità, alle RSU, alle Rappresentanze Sindacali. Al GEP sono stati pertanto garantiti uno spazio web dedicato e una idonea campagna di comunicazione, così da mettere a sistema le tante iniziative previste, coinvolgere l'intera comunità e mirando ad un graduale ampliamento della rete degli stakeholder.

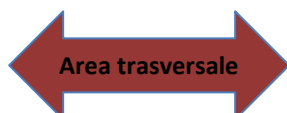
FASI



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.

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
	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 <i>Referenti:</i> <i>USiena GEP;</i>	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,

	<p>CUG;</p> <p>Area ARBIM</p> <p>Direzione Generale</p>	<p>risorse, tempistiche, ecc.)</p> <p>4. Avvio di campagna di comunicazione, con particolare attenzione al portale e ai social media istituzionali</p>
--	---	--

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> Area servizi allo studente; Direzione Generale</p>	<p>1. Definizione di una policy con la consultazione delle strutture coinvolte in collaborazione con i Presidi e le segreterie didattiche dei dipartimenti</p> <p>2. Approvazione della policy da parte degli Organi</p> <p>3. Divulgazione della policy e degli strumenti operativi</p>
	<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:</i> USiena GEP CUG; Area AOSI</p>	<p>1. Diffusione e applicazione del regolamento di Ateneo sulle carriere Alias</p>
	<p>1.3. Presidiare l'adozione delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo" approvate nel 2021</p> <p><i>Referenti:</i> CUG; USiena GEP;</p>	<p>1. Predisposizione di informativa ad hoc per tutti gli uffici coinvolti</p> <p>2. Mappatura dei principali atti e documenti strategici</p> <p>3. Adeguamento di tali atti e documenti</p> <p>4. Consulenza sui nuovi atti e documenti</p>

	<p><i>Osservatorio di genere; Direzione Generale</i></p> <p>1.4. Adeguare la logistica e la segnaletica di tutti gli spazi comuni universitari ad una comunicazione e a servizi attenti all'ottica di genere</p> <p><i>Referenti: Usiena GEP; Direzione Generale; Area Edilizia</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studio di fattibilità e Progettazione di spazi Kids Friendly all'interno delle strutture di Ateneo 2. Studio di fattibilità e Progettazione di Baby Pit Stop 3. Studio di fattibilità per convenzioni ad hoc per campus estivi figli/e di dipendenti Ateneo 4. Progettazione di una segnaletica inclusiva
	<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: Area ARBI3M Area AOSI Area servizi allo studente Direzione generale</i></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: USiena GEP; Direzione Generale; Area AFAP</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborazione di una proposta di revisione dei regolamenti sulla composizione degli Organi
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
3. Parità di genere nelle assunzioni	<p>3.1 Uniformare le indicazioni normative relative al rispetto dell'equilibrio di genere nella</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ricognizione sui regolamenti vigenti relativamente alla composizione delle commissioni di selezione e loro

<p>e nella progressione di carriera</p>	<p>composizione delle commissioni di selezione</p> <p><i>Referenti:</i> USiena GEP Area del Personale Area Servizi agli Studenti Direttori di Dipartimento</p>	<p>conseguente adeguamento</p> <p>2. Revisione ed eventuale Modifica dei: “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. 45/2013”</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 risorse destinate all’equilibrio di genere (“gender budgeting”)</p> <p><i>Referenti:</i> Area Sistema Contabile USiena GEP; Direzione Generale; Area AOSI</p>	<p>1. Studio di fattibilità di una integrazione informativa a livello di bilancio preventivo e consuntivo che possano 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></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><i>USiena GEP</i> <i>Direzione Generale</i> <i>Area AOSI</i> <i>Area del personale docente</i> <i>Direttori di Dipartimento</i></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> <i>Area ARBI3M</i> <i>Area del Personale</i> <i>Direzione Generale</i> <i>Direttori di Dipartimento</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione di brevi video da divulgare online su aree scientifiche specifiche e/o case studies 2. Realizzazione di slide e materiale divulgativo 3. Organizzazione di eventi formativi 4. Elaborazione proposta per un riconoscimento istituzionale delle ricerche che prendono in considerazione le variabili sesso e genere
	<p>4.2. Potenziare iniziative di raccordo Ricerca/ imprenditorialità in un'ottica di genere</p> <p><i>Referenti:</i> <i>Area ARBI3M</i> <i>Direzione Generale</i> <i>Direttori di Dipartimento</i></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"
	<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 (evento annuale a fine Settembre)

	<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> Area ARBI3M Area Servizi agli Studenti Direzione Generale</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> USiena GEP; CUG Santa Chiara Lab; Area del Personale; Osservatorio di genere; Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Progettazione di percorsi di formazione rivolti al personale docente studenti/esse PTA disponibili anche su moodle 2. Configurazione piattaforma moodle 3. Erogazione formazione
<p>5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali</p>	<p>5.1 <i>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</i></p> <p><i>Referenti:</i> CUG; Direzione Generale; Osservatorio di genere; Osservatorio sull'orientamento sessuale e l'identità di genere</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>Referenti: CUG Area Servizi agli Studenti Polo universitario penitenziario; DSU e Centri anti violenza territoriali</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 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>Referenti: USiena GEP Area ARB13M Area Servizi agli Studenti</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. 17 a pag. 52 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 interni ed esterni
- 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 presiederà 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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/ricercatrici⁶

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e⁷

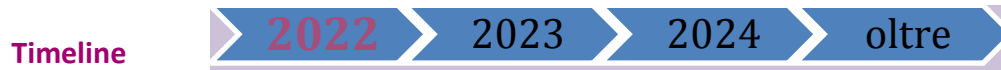
Studentesse/studenti

Stakeholders internazionali

⁶ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

⁷ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

Personale tecnico-amministrativo



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 servizi o 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, 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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/ricercatrici⁸

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e⁹

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

Timeline



⁸ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

⁹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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 dai docenti stessi e anche degli studenti fruitori dei corsi .</p> <p>Si potrà infatti prevedere la defezione 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. Ciò impatterà in termini di fondi da dedicare per il reclutamento ad esempio di docenti a contratto in sostituzione dei neo genitori e richiederà quindi un attento esame della fattibilità delle misure proposte anche in termini di solidità economica</p> <p>Azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lancio di una consultazione aperta circa le esigenze di conciliazione tra vita privata e professionale delle e dei docenti neo-genitori e neo genitrici; ● Eventuale studio di fattibilità anche economica delle misure proposte ● Definizione di una Policy in collaborazione con i Presidi e le Segreterie didattiche dei dipartimenti ● 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>Uffici studenti e didattica Presidi di Ateneo</i>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> ● NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Lancio consultazione aperta, 2022 ● Eventuale studio di fattibilità, 2022-2023 ● Definizione Policy, 2024 ● Momenti di divulgazione della Policy, num.3, 2024

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici¹⁰

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e, studenti¹¹

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

Timeline



¹⁰ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

¹¹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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>Questa azione specifica mira a far conoscere il Regolamento di Ateneo sulle carriere alias carriera alias ovvero quel regolamento adottato dall'Ateneo al fine di garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere dell'Università di Siena 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>https://www.unisi.it/sites/default/files/Regolamento%20Carriera%20Alias.pdf</p> <p>Azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diffusione e applicazione del regolamento di Ateneo sulle carriere Alias.
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</i>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> • NO
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> • Momenti di divulgazione 2022, 2023

Destinatari

Docenti, ricercatori/ricercatrici¹²
 Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e, studenti¹³
 Studentesse/studenti
 Stakeholders
 Personale tecnico-amministrativo

Timeline



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

¹² R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

¹³ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

Obiettivo 1.3.: *Presidiare l'adozione 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> <ul style="list-style-type: none"> ● predisposizione di informativa ad hoc per tutti gli uffici coinvolti ● mappatura dei principali atti e documenti strategici ● adeguamento di tali atti e documenti ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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/ricercatrici¹⁴
 Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e, studenti¹⁵
 Studentesse/studenti
 Stakeholders
 Personale tecnico-amministrativo

Timeline



¹⁴ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

¹⁵ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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

Obiettivo 1.4. *Adeguare la logistica e la segnaletica 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 quali aree Kids Friendly, da intendersi anche come spazio temporaneo 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> <ul style="list-style-type: none"> ● Studio di fattibilità e Progettazione di spazi Kids Friendly all'interno delle strutture di Ateneo ● Studio di fattibilità e Progettazione di Baby Pit Stop ● Studio di fattibilità per convenzioni ad hoc per campus estivi figli/e di dipendenti Ateneo ● Progettazione di una segnaletica inclusiva
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione tecnica</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Presidi di Ateneo</i> <i>Divisione personale tecnico e amministrativo</i>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; ● Studio di fattibilità per convenzioni ad hoc per campus estivi figli/e di dipendenti Ateneo, 2023 ● Progettazione di una segnaletica inclusiva, 2023
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Destinatari

Docenti, ricercatori/ricercatrici¹⁶

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e, studenti¹⁷

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

¹⁶ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

¹⁷ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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> <ul style="list-style-type: none"> ● Progettazione ed estensione di piattaforme di webconference
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	<p><i>Ufficio servizio e tecnologia</i></p> <p><i>Divisione personale tecnico e amministrativo</i></p> <p><i>Servizio formazione del personale</i></p>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> ● 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.</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/ricercatrici¹⁸

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e, studenti¹⁹

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

¹⁸ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

¹⁹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

Timeline



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

Obiettivo 2.1.: *Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali*

Descrizione	Partendo da un'analisi interna dei processi decisionali, si avvierà una riflessione sulla della 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. Il gruppo elaborerà una proposta di revisione dei regolamenti sulla composizione degli organi, unitamente a indicazioni e linee guida da diffondere capillarmente in Ateneo.
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	<ul style="list-style-type: none"> No, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol 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

Docenti, ricercatori/ricercatrici²⁰

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e²¹

Studentesse/studenti

Personale tecnico-amministrativo



²⁰ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

²¹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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 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. 45/2013".
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	<ul style="list-style-type: none"> ● No, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentazione agli organi collegiali dei regolamenti rivisti ed integrati, 2022 2. 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/e²²

Studentesse/studenti

²² R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

Docenti, ricercatori/ricercatrici

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> <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	<ul style="list-style-type: none"> ● No, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. N. riunioni tra le strutture interessate 2. Elaborazione architettura dello strumento ed elenco tipologie dati che verranno rilevati, 2023 3. Progettazione sistema di importazione dati da altre banche dati dell'Ateneo, 2023

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici²³

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e²⁴

Personale tecnico-amministrativo

Timeline



²³ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

²⁴ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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	<p>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.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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"> ● Sì, eventuale budget per modifiche ai software
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. N. riunioni tra strutture coinvolte per progettazione e simulazione rilevazione 2. 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

Docenti, ricercatori/ricercatrici²⁵

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e²⁶

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

²⁵ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

²⁶ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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.
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	<ul style="list-style-type: none"> No, utilizzo di risorse interne
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol 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 o EUI-GES	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici²⁷
 Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e²⁸
 Stakeholders
 Personale tecnico-amministrativo

Timeline



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

²⁷ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

²⁸ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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 ricerca²⁹.</p> <p>Azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● realizzazione di slide e materiale divulgativo ● organizzazione di eventi formativi ● realizzazione di brevi video da divulgare online su aree scientifiche specifiche e/o case studies
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<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	<ul style="list-style-type: none"> ● Si, necessità di un budget specifico per produzione video e toolkit e per redazione testi per formazione e video
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
Collegamento con SDG	SDG 5 Parità di genere

Destinatari/e

²⁹ Tra i principali, si segnala: "[Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation](http://genderedinnovations.stanford.edu/)" pubblicato dalla Commissione Europea a novembre 2020 o la sezione web dedicata della Stanford University <http://genderedinnovations.stanford.edu/>

Docenti, ricercatori/ricercatrici³⁰

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e³¹

Timeline



³⁰ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

³¹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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 di genere*

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> <ul style="list-style-type: none"> ● organizzazione e realizzazione di eventi/workshop (“aperitivi con le imprese al femminile”) ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● Si, necessità di un budget specifico per organizzazione aperitivi con le imprese al femminile
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/ricercatrici³²

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e³³

Personale tecnico-amministrativo

Stakeholders

Timeline



³² R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

³³ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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).</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● Coordinamento con le iniziative legate al progetto BRIGHT – NIGHT finanziato dalla Commissione Europea in ambito MSCA Citizen Science e alla European Researchers's Night (evento annuale a fine Settembre)
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione Research and Grants Management</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Ufficio Orientamento e Tutorato Ufficio Comunicazione e portale di Ateneo</i>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

Collegamento con SDG	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 4 Educazione paritaria e di qualità. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>
-----------------------------	---

Destinatari

Docenti, ricercatori/ricercatrici³⁴
Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e³⁵
Studentesse/studenti
Stakeholders

Timeline



³⁴ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

³⁵ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● Mappatura di network internazionali per eventuale adesione (ad es. network internazionale European Women's Management Development EWMD) ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 5 Parità di genere.

SDG

SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.
SDG 17 Partnership per gli obiettivi.

Destinatari

Docenti, ricercatori/ricercatrici³⁶

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e³⁷

Personale tecnico-amministrativo

Stakeholders

Timeline



³⁶ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

³⁷ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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> <ul style="list-style-type: none"> ● progettazione di percorsi di formazione rivolti al personale docente, studenti/esse, PTA su tematiche LGBTQI+ nella vita e organizzazione universitaria ● realizzazione moodle su inserimento di tematiche LGBTQI+ nei percorsi formativi ● fruizione della formazione attraverso la piattaforma <i>Usiena integra</i> in formato di moduli accessibili allo staff docente e PTA 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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/ricercatrici³⁸

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e³⁹

Studentesse/studenti

Personale tecnico-amministrativo



³⁸ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

³⁹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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*

<p>Descrizione</p>	<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>
<p>Coordinamento attività in accordo con i Referenti</p>	<p><i>Divisione appalti convenzioni e patrimonio</i></p>
<p>Altre risorse coinvolte</p>	<p><i>Divisione personale tecnico e amministrativo Divisione personale docente Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali Ufficio Organi Collegiali</i></p>
<p>Risorse finanziarie specifiche</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● No, utilizzo di risorse interne
<p>Indicatori e strumenti di monitoraggio</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisione del codice di Ateneo contro le molestie sessuali (entro Marzo 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

	Marzo 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/ricercatrici⁴⁰

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e⁴¹

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

Timeline



⁴⁰ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

⁴¹ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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 3. Stesura di specifiche convenzioni con DSU e Centri antiviolenza territoriali 4. Elaborazione di una proposta formativa rivolta a uomini maltrattanti in collaborazione con il Polo universitario penitenziario
Coordinamento attività in accordo con i Referenti	<i>Divisione Orientamento e Tutorato</i>
Altre risorse coinvolte	<i>Divisione Orientamento e tutorato; Ufficio stampa, comunicazione istituzionale e stampa digitale Polo universitario penitenziario; DSU e Centri antiviolenza territoriali</i>
Risorse finanziarie specifiche	<ul style="list-style-type: none"> ● Sì, budget per sportello ascolto psicologico
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. N. riunioni tra i soggetti coinvolti 2. Programmazione pluriennale delle attività dello sportello di ascolto psicologico universitario in termini di risorse umane necessarie e di destinatari (entro Marzo 2023) 3. Stipula di convenzioni con soggetti territoriali (entro il 2023) 4. Progettazione di corsi specifici da erogare in collaborazione con il Polo Universitario Penitenziario (entro il 2024)
Collegamento con SDG	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>

SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
SDG 17 Partnership per gli obiettivi

Destinatari/e

Docenti, ricercatori/ricercatrici⁴²

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e⁴³

Studentesse/studenti

Stakeholders

Personale tecnico-amministrativo

Timeline



⁴² R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

⁴³ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

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. 3 premi annui per tesi di laurea e almeno 2 borse di ricerca dedicati 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> <ul style="list-style-type: none"> ● Stesura bando di partecipazione ai premi e alle borse di ricerca e relativa selezione ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● Si, fondi necessari alla erogazione di premi (5.000€ in media per premio, almeno 3 premi l'anno conferiti) e borse di ricerca (10.000€ per due borse annuali)
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ● Istituzione n.3 premi annuali ● Istituzione n.2 borse di ricerca di durata annuale
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/ricercatrici⁴⁴

Assegniste/i, titolari borse di ricerca, dottorandi/e⁴⁵

Studentesse/studenti

Stakeholders

⁴⁴ R3 - Established Researcher e R4 - Leading Researcher secondo definizione ERA
<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

⁴⁵ R1 - First Stage Researcher e R2 - Recognised Researcher secondo definizione ERA (vd. sopra)

Timeline

