



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2024-2027

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

UNIVERSITÀ CATTOLICA
"NOSTRA SIGNORA DEL BUON
CONSIGLIO"



UNIVERSITÀ CATTOLICA
NOSTRA SIGNORA DEL BUON CONSIGLIO



Sommario

1. Introduzione.....	1
1.1 Azioni a sostegno delle politiche per l'uguaglianza di genere	2
1.2 Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan (GEP).....	3
1.3 Modalità di verifica	4
1.4 Risorse finanziarie e umane	4
2. Bilancio di genere dell'UCNSBC.....	5
2.1 Sviluppi demografici relativi all'Albania.....	5
3. Gender Equality Plan dell'UCNSBC	34
3.1 Area I Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa, tra differenti lingue e culture delle differenti comunità accademiche e cultura dell'organizzazione	35
3.2 Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	44
3.3 Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	46
3.4 Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e di formazione.....	50
3.5 Area V – prevenzione, misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	55



1. INTRODUZIONE



UNIVERSITÀ CATTOLICA
NOSTRA SIGNORA DEL BUON CONSIGLIO



1. Introduzione

Il Piano di Uguaglianza di Genere (di seguito denominato “Gender Equality Plan” o anche “GEP”) 2024-2027 dell’Università Cattolica “Nostra Signora del Buon Consiglio” (di seguito denominata anche UCNSBC) è un documento programmatico triennale, redatto per la prima volta, che ha l’obiettivo di introdurre azioni e progetti volti a diffondere la cultura della parità di genere e a favorire la riduzione delle asimmetrie di genere, permettendo al contempo la valorizzazione delle diversità.

Il GEP dell’UCNSBC vuole essere un modello di resilienza della società universitaria in un particolare momento storico, caratterizzato dalla presenza nel cuore dell’Europa e del Mediterraneo di guerre di cui non è chiara l’evoluzione, da esodi di migranti, da un numero non precisato ma in incremento di episodi di violenza sulle donne. In questo periodo di grande incertezza, l’UCNSBC avverte la necessità di dover lavorare per promuovere una società che contrasti le discriminazioni e per proporsi, in particolare come comunità universitaria in Albania come modello di integrazione tra generi, di valorizzazione delle diversità e di una società più inclusiva e più giusta.

In quest’ottica, dunque, il GEP rappresenta uno strumento efficace per far fronte agli effetti negativi che soprattutto in questo ultimo periodo storico, stanno agendo sulle donne.

L’Università è chiamata a comunicare alle nuove generazioni un pensiero libero da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere e apprezzare la diversità, la singolarità e l’originalità. Nello specifico, l’UCNSBC è una università che accoglie differenti comunità culturali ed accademiche, anche da un punto di vista linguistico e religioso. Pertanto, il GEP deve raccogliere queste istanze come sfida per una piena realizzazione di una multiculturalità come opportunità per ogni studente e ogni professore di scambio e reciproca convergenza sui principi di una vera accademia universale per contribuire alla crescita di individui portatori di valori universali che promuovano sviluppo economico in convivenze pacifiche

L’Università inoltre ha il compito, partendo dal proprio interno, di costituire un esempio per veicolare buone pratiche e promuovere cambiamenti culturali per costruire cittadinanza attiva, e allo stesso tempo, di comunicare agli studenti i valori della fiducia, del senso di appartenenza e di condivisione come strumenti di crescita per l’intera istituzione.

Le finalità del GEP sono in linea con i doveri statutari posto che l’art. 4, comma primo, dello Statuto recita che l’UCNSBC “[...] adempie i propri compiti attraverso un’istruzione superiore adeguata, un approccio educativo basato sui più aggiornati ed elevati standard d’insegnamento e di ricerca e, in particolare, sul rispetto dei diritti fondamentali dell’uomo, dell’uguaglianza fra le componenti della società, fra le varie etnie, religioni e nazionalità, secondo una concezione della scienza al servizio della persona umana e della pacifica convivenza civile , e con le disposizioni comuni di cui al Titolo I del Codice etico. Le finalità del GEP rientrano anche nel pieno rispetto della normativa costituzionale (Art 18/2) in materia di non discriminazione e pari opportunità, inclusa la Strategia nazionale per l’uguaglianza di genere 2021-2030⁽¹⁾, europea ed internazionale.



Le Nazioni Unite hanno definito l'obiettivo della parità di genere quale priorità trasversale (n.5) tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile¹ fissati dall'Agenda 2030² e UCNSBC vuole promuovere e attuare alcuni degli obiettivi chiave.

IL GEP è redatto secondo quanto indicato nella dichiarazione n. 628 del 30/9/2020 della Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione europea, con lo scopo di rafforzare alcune misure per superare il persistente divario di genere nella ricerca accademica e innovazione ed è un requisito obbligatorio per gli istituti di istruzione superiore che vogliono accedere ad un finanziamento di ricerca nell'ambito del nuovo programma Horizon Europe. Horizon Europe prevede anche azioni per finanziare la ricerca di genere e intersettoriale, lo sviluppo di politiche inclusive sulla parità di genere a sostegno del nuovo Spazio Europeo della Ricerca e all'empowerment delle donne innovatrici, al fine di promuovere una crescente partecipazione delle donne ai programmi di ricerca e innovazione, una migliore integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e un ampliamento delle politiche di genere anche allo scopo di includere tematiche che contemplino una più ampia tutela nella prevenzione delle discriminazioni.

1.1 Azioni a sostegno delle politiche per l'uguaglianza di genere

Nella prospettiva dei propri principi istituzionali, negli ultimi anni UCNSBC ha attuato diverse azioni volte a realizzare concretamente il principio delle pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario e a sensibilizzare la comunità accademica alla cultura del rispetto delle diversità.

Le politiche dell'UCNSBC, in accordo con i propri principi etici, hanno sostenuto sempre il personale di genere femminile, con particolare attenzione per la maternità e la famiglia.

Tale sostegno è stato concreto, con misure e promozioni tese a facilitare la vita della donna che lavora e include:

- la flessibilità dell'orario lavorativo per le giovani mamme al rientro dal congedo di maternità, e anche per tutte quelle che seguono studi di II e III livello;
- il sostegno economico per la partecipazione a conferenze ed eventi nazionali e internazionali;
- la possibilità di lavorare da casa per il personale femminile affetto da gravi malattie, e l'assistenza e la consulenza medico-sanitaria specializzata;
- la conservazione del posto di lavoro per un periodo abbastanza lungo di assenza dovuta alla malattia;
- programmi di sostentamento per dipendenti in necessità economica con l'erogazione di prestiti e possibilità di pagamento rateale a lungo termine;
- l'organizzazione dei vari eventi nel giorno Internazionale della donna (8 Marzo) e non solo, che promuovano il ruolo e il contributo delle donne in azienda;
- azioni concrete come offerta gratuita alle donne dei servizi sanitari legati alla salute e benessere della donna: visita ginecologica, PAP test, Echo mamme (bilaterale), EKG (+TA), visita dermatologica.
- congedi genitoriali per i padri.

¹ <https://sdgs.un.org/goals>

² <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>



1.2 Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan (GEP)

Il Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo 2024-2027 è stato redatto con l'apporto e la diretta responsabilità di un Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan (GEP) nominato con Decreto **Rettoriale n. 104/3 del 18 marzo 2024** coordinato dalla Prof.ssa Ersilia Buonomo, Delegata del Rettore per il Gender Equality Plan (GEP). Il Gruppo di Lavoro per il GEP ha svolto una serie di confronti/incontri programmati con la comunità universitaria (accademica, studentesca, tecnica e amministrativa) e con gli organi di governo di Ateneo.

Il gruppo di lavoro per la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere di Ateneo coinvolge diverse strutture dell'Ateneo ed è così costituito:

- Coordinatrice: Prof.ssa Ass. Ersilia Buonomo, Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement
- Dott.ssa Evis Karandrea, Amministratore

Personale accademico

- Dott.ssa Natalina Hoti, Delegata del Rettore per la lingua e la cultura italiana (CLA)
- Dott.ssa Prunela Poliči, Referente della Facoltà di Medicina
- Dott.ssa Serena Petrillo, Referente della Facoltà di Farmacia
- Dott.ssa Antonella Biscione: Referente della Facoltà di Scienze Economiche, Politiche e Sociali
- Prof. Associato Matteo Gulino (Professore di Storia della Medicina nel Corso di Scienze Umane – Facoltà di Medicina)
- Prof.ssa Ass. Maria Guerrisi, Delegata del Rettore per il sostegno didattico agli studenti
- Dott.ssa Andia Guga, Referente della Facoltà di Scienze Applicate

Personale Tecnico-Amministrativo

- Dott.ssa Elsa Dedndreaj (Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane)
- Dott.ssa Laura Yzeiraj (Responsabile dell'Ufficio progetti formativi e di ricerca)
- Prof. Ass. Emilian Karma (Responsabile Ufficio Statistiche)
- Dott.ssa Diljana Dushku (Responsabile Segreteria didattica)

Studenti

- Krissy Mema (Responsabile del Consiglio studenti dell'Università)



La struttura del GEP riproduce i requisiti di eleggibilità e di contenuto del programma di lavoro di Horizon Europe, come formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione/formazione.

Sulla base dell'analisi di contesto, che restituisce una rappresentazione dell'Ateneo in chiave di genere, sono stati individuati 12 obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione europea come ambiti minimi di intervento.

Area I - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa, tra differenti lingue e culture delle differenti comunità accademiche e cultura dell'organizzazione

Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e di formazione

Area V – prevenzione e misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

IL GEP sarà pubblicato sul sito web e comunicato a tutta la comunità universitaria tramite i consueti canali istituzionali.

1.3 Modalità di verifica

Verrà effettuato un costante monitoraggio sull'adeguatezza e sull'efficacia delle azioni intraprese nel corso del triennio. A tal fine, il gruppo di lavoro predisporrà una relazione annuale agli organi di governo sullo stato di attuazione del Piano.

1.4 Risorse finanziarie e umane

Per l'attuazione delle azioni del GEP nelle diverse aree strategiche individuate dal gruppo di lavoro, UCNSBC metterà a disposizione le risorse finanziarie e umane necessarie per la realizzazione di ciascuna azione.



2. BILANCIO DI GENERE



UNIVERSITÀ CATTOLICA
NOSTRA SIGNORA DEL BUON CONSIGLIO



2. Bilancio di genere dell'UCNSBC

Al fine di redigere il GEP e meglio comprendere il contesto del BdG dell'UCNSBC, è stata condotta un'analisi di contesto, a partire dagli sviluppi demografici che si sono verificati in Albania negli ultimi decenni. Tale sezione è stata curata dal prof. Emilian Karma, responsabile ufficio statistiche. Il Gruppo di Lavoro ha quindi redatto un Bilancio di Genere, in accordo con le linee Guida dell'Unione Europea finalizzato a mettere in luce la situazione complessiva dell'Ateneo e a fotografare la condizione delle componenti della comunità accademica in prospettiva di genere.

Nello specifico, il bilancio di genere presenta l'analisi quantitativa (tabelle e grafici) dei dati della popolazione dell'Università riguardante tutte le sue componenti: studenti, personale accademico e ricercatore, personale tecnico amministrativo e organi di governo, disaggregati per genere.

2.1 Sviluppi demografici relativi all'Albania

Negli ultimi decenni in Albania si è riscontrata un'evoluzione demografica molto dinamica: calo della popolazione generale, con una maggiore decremento degli uomini rispetto alle donne, diminuzione delle nascite, aumento della speranza di vita alla nascita, migrazione interna ed esterna sempre con minore perdita di donne vs uomini, come riportato in Tabella n.1 (<https://www.instat.gov.al/media/12598/burra-dhe-gra-2023.pdf>).

NDRYSHIMET NË POPULLSI Changes in population

Gjendja në fund të vitit
At the end of the year

Vitet Years	Popullsia Population		Shtesa natyrore Natural increase		Migracioni neto Net migration		Norma e rritjes vjetore % Annual growth rate (%)
	Burra Men	Gra Women	Burra Men	Gra Women	Burra Men	Gra Women	
2018	1.429.594	1.432.833	3.358	3.772	-12.375	-2.655	-0.3
2019	1.420.613	1.425.342	3.112	3.512	-12.077	-11.005	-0.6
2020	1.409.982	1.419.759	-1.018	1.488	-9.615	-7.069	-0.6
2021	1.387.060	1.406.532	-2.782	-514	-20.140	-12.713	-1.3
2022	1.366.921	1.394.864	-138	828	-20.001	-12.496	-1.1

Burimi: INSTAT, Drejtoria e Përgjithshme e Gjendjes Civile
Source: INSTAT, General Directorate of Civil Status

Tabella 1 Evoluzione demografica in Albania

Come si può evidenziare anche dalla figura 1, che riporta una serie storica della popolazione in Albania dal 2001 al 2003, il calo della popolazione è continuo e secondo le proiezioni della Banca Mondiale, questa tendenza permarrà anche nel futuro.

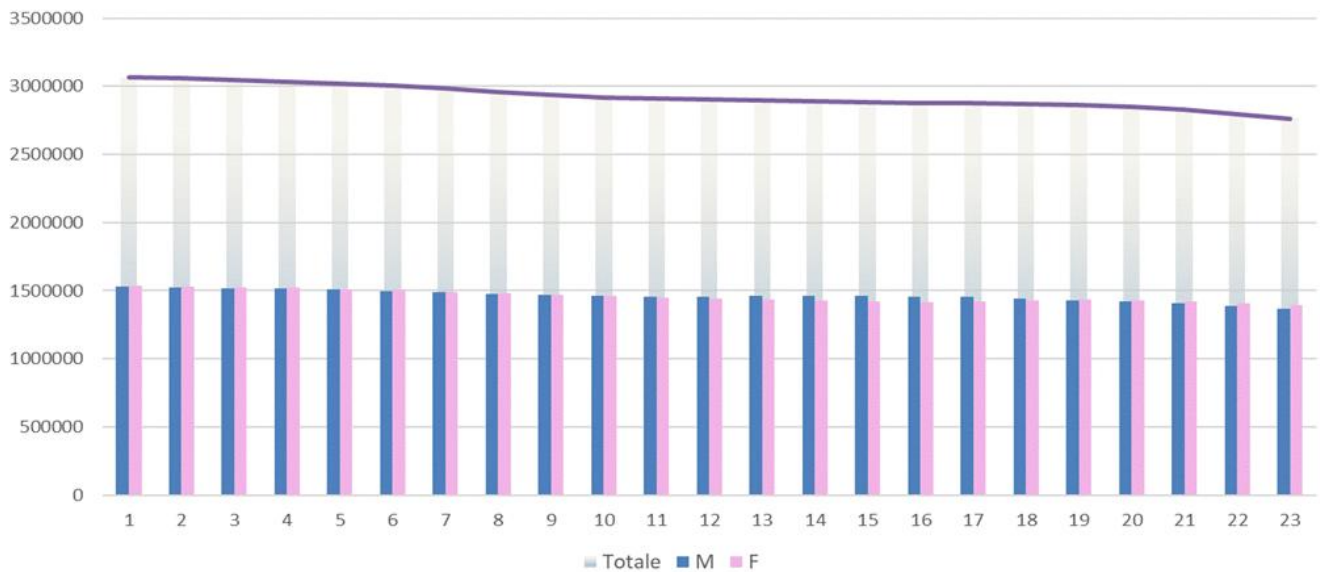


Fig. 1: Popolazione Albania 2001 – 2023

Le tendenze generali delle dinamiche demografiche si possono notare anche tra i giovani (fascia d'età 15 - 29 anni, come definito da EUROSTAT), i quali costituiscono la principale fonte degli iscritti presso scuole medie superiori e università.

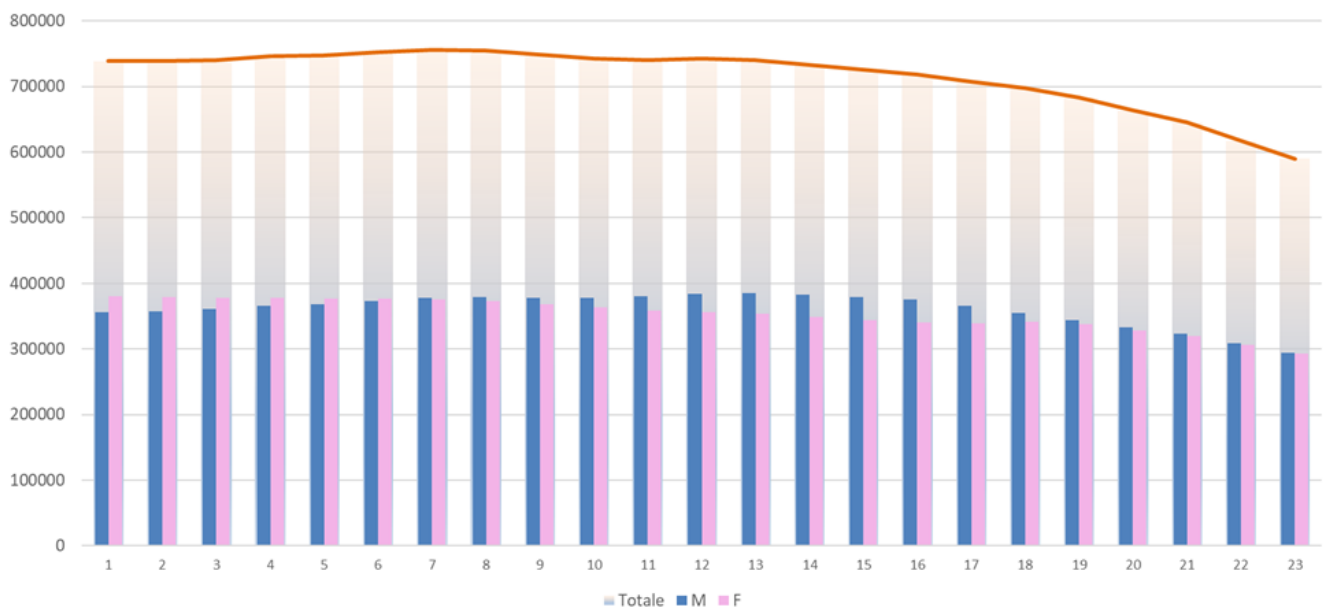


Fig. 2: Evoluzione demografica 2001 – 2023 (età 15 – 29 anni)

La figura 2 evidenzia che il calo demografico tra i giovani è simile tra donne e uomini, facendo notare in ogni caso che a partire dal 2021 le donne hanno superato di poco gli uomini ripetendo la situazione evidenziata nel periodo 2001 - 2007 (dove il numero delle donne era superiore a quello degli uomini).

Anche nella fascia d'età 15 - 19 anni notiamo le stesse tendenze decrescenti, senza evidenziare differenze particolari tra donne e uomini, con numero decrescenti per entrambi i sessi (figura 3).

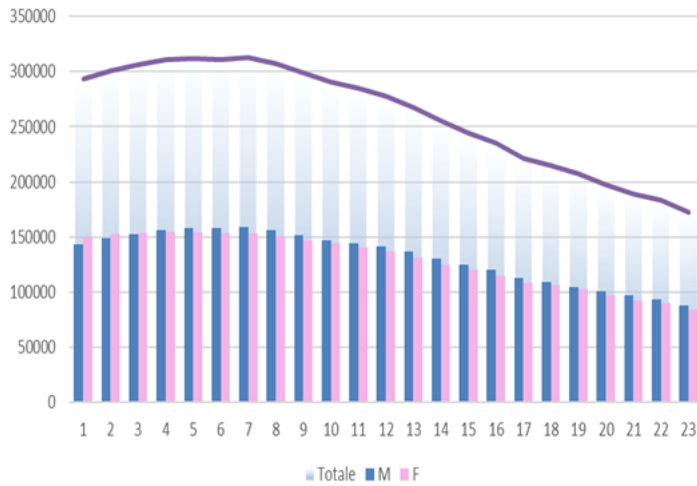


Fig. 3: Evoluzione gruppo d'età 15 – 19 anni

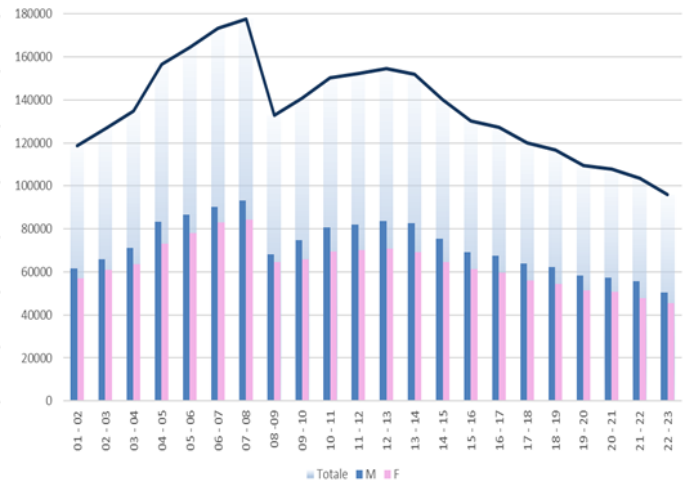


Fig. 4: Iscritti Scuole Medie Superiori 15 – 18 anni

Se guardiamo invece ai dati forniti dall'INSTAT in merito agli iscritti nelle scuole medie superiori in Albania, si può notare una differenza continua nel tempo tra alunni maschi e alunni femmine, a favore dei maschi: quindi le scuole medie superiori vengono frequentate maggiormente dagli alunni maschi (figura 4). Anche qui in ogni caso bisogna distinguere le **scuole medie classiche** da quelle **professionali**. La differenza la fanno queste ultime, che vengono frequentate quasi esclusivamente dai maschi (in quanto la probabilità di accedere al mercato di lavoro è più grande e più veloce delle altre tipologie di offerta formativa). Invece le scuole medie classiche (che generalmente forniscono le matricole universitarie) sono dominate numericamente dalle donne relativamente alle iscrizioni e titoli rilasciati.

Nelle università albanesi, si nota una forte differenza tra gli iscritti relativamente al genere: le donne superano gli uomini (Figura 5). Questa tendenza è riscontrabile anche nei paesi dell'UE (Figura 6).

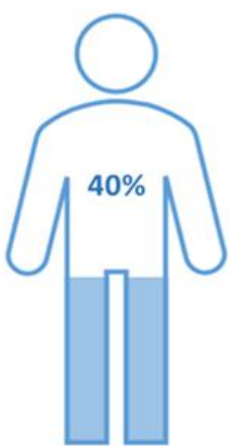


Fig. 5. Studenti in Albania per genere (2022 – 2023)

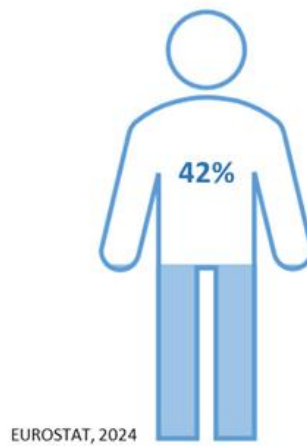


Fig. 6. Studenti nei paesi UE per genere (2021 – 2022)



EUROSTAT, 2024

Alcuni analisti hanno individuato l'emigrazione maschile come uno dei fattori principali della diminuzione degli iscritti maschi nelle università albanesi. In attesa di vedere pubblicati i risultati del CENSUS 2023, studi con riferimento ai dati del CENSUS 2011 (l'ultimo pubblicato) e successivi dimostrerebbero che l'emigrazione attuale degli albanesi non ha una significativa distinzione in merito al genere (a differenza del CENSUS 2001, il quale indica che ad emigrare nel periodo 1989 - 2001 erano principalmente gli uomini) – Figura 7, Figura 8³.

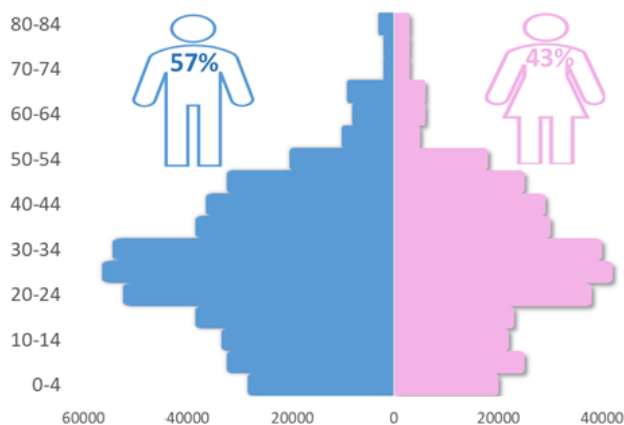


Fig. 7. Piramide emigrazione 1989 - 2001

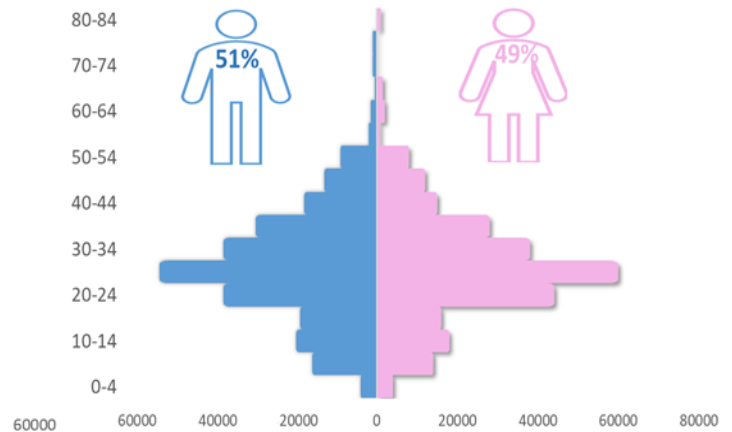


Fig. 8. Piramide emigrazione 2001 - 2011

La causa o le cause dello sbilanciamento di genere nel contesto universitario albanese, si dovrebbero trovare in alcuni sviluppi con tendenze mondiali: sia nei paesi sviluppati, sia in quelli meno sviluppati (dove, infatti, il tasso di emigrazione è alquanto alto), **l'analisi costi - benefici** dell'iscrizione universitaria è differente tra uomini e donne. Nella scelta universitaria, gli uomini selezionano corsi di laurea da loro ritenuti con maggiori benefici e minori sforzi (sia di carattere economico, sia di impegno individuale), facendo diminuire la loro presenza in tanti corsi di laurea che fino agli anni '70 erano di loro dominio (tanto per citare uno di questi, il Corso di Laurea in Medicina, che oramai viene frequentato maggiormente dalle donne)⁴.

Tali tendenze generali si possono riscontrare anche nell'UCNSBC.

³ "...Men are overall more likely to leave the country than women, but the difference is not overwhelming. This is in stark contrast to the patterns of emigration noted in the past where men were much more likely to emigrate than women...In fact, patterns of emigration in the last decade have been largely gender balanced, while there was a clear gender imbalance between 1989 and 2001" (INSTAT, 2014); "(In 2019) **125451** of people from Albania live in other countries, which represents **43.4%** of Albania's population: **51.4%** of emigrants are male, and **48.6%** of emigrants are female", Migration Data Portal for Evidence-Based Regional Development (M-POWERD) in South-Eastern, Eastern Europe and Central Asia (SEEECA), [online], <https://seeecadata.iom.int/msite/seeecadata/country/albania> (Accessed on 04/03/2024).

⁴ Becker, G.S., Hubbard, W.H.J, and Murphy, K.M, (2010). Explaining the Worldwide Boom in Higher Education of Women, *Journal of Human Capital*, Vol. 4, No. 3, pp. 203-241.



BILANCIO DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ CATTOLICA "NOSTRA SIGNORA DEL BUON CONSIGLIO"

2.2 Analisi di contesto per la componente studentesca e laureati dell'UCNSBC

I dati riguardanti la componente studentesca dell'UCNSBC, di seguito analizzati nel dettaglio, riguardano l'intera popolazione studentesca pari a n.2839 studenti.

Tali dati presentano la complessità di una università internazionale caratterizzata soprattutto dalla presenza di due popolazioni, una albanese e una Italiana. Per quanto riguarda l'uguaglianza di genere i dati presentati sono positivi e incoraggianti.

In questi due grafici (Figura 9; Figura 10) si nota la significativa presenza delle studentesse che rappresentano il 69% degli iscritti. Tale presenza sembra dovuta anche alla particolare vocazione per le facoltà mediche sia magistrali che triennali, attrattive per le giovani donne sia di nazionalità albanese che italiana. La elevata presenza delle studentesse è anche da attribuire alla componente femminile che è in maggioranza in Albania stessa e nelle altre Università albanesi.

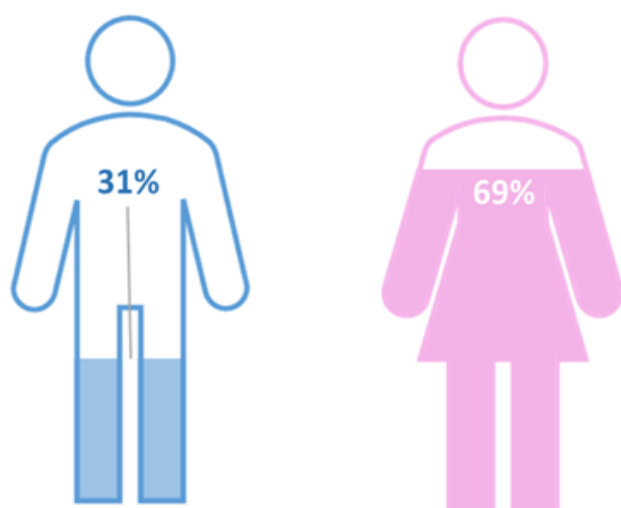


Fig. 9. Studenti UCNSBC A.A. 2023 – 2024

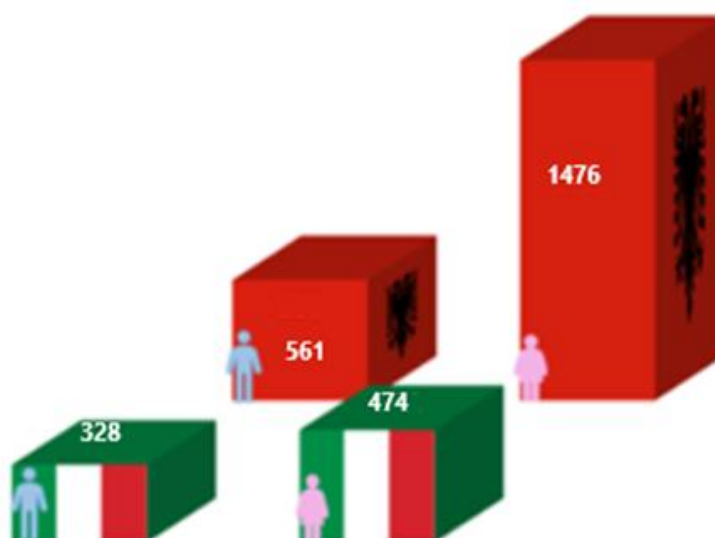


Fig. 10. Composizione studenti per provenienza (2023 – 2024)

Come si nota nei grafici le studentesse iscritte all'UCNSBC rappresentano la maggioranza degli studenti in entrambe le nazionalità.

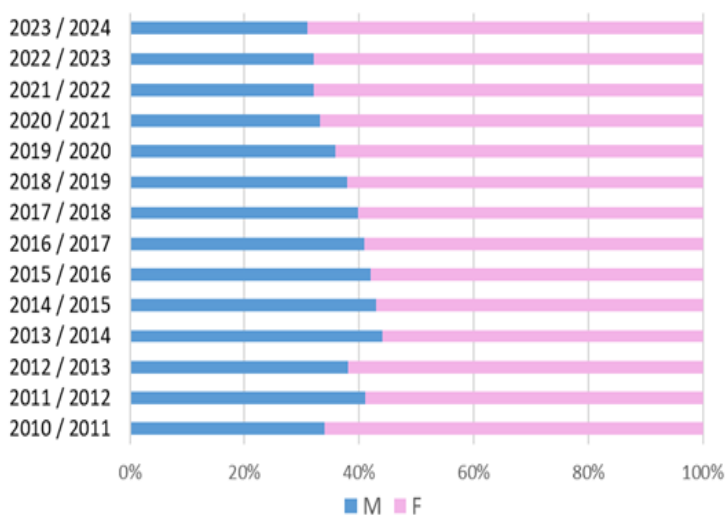


Fig. 11. Studenti iscritti per genere (serie storica)

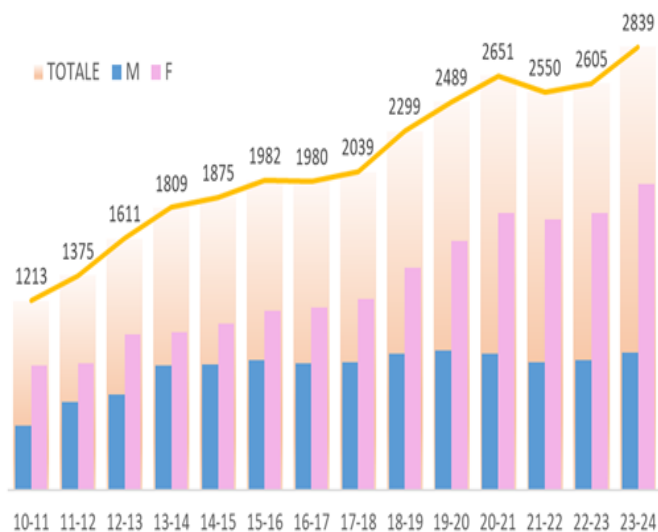


Fig. 12. Serie storica studenti (genere e totale)

Tabella 1. Serie storica della composizione studentesca (A.A. 2010 / 2011 - A.A. 2023 / 2024)

Anno Accademico	M (%)	F (%)	TOTALE
2010 / 2011	34	66	1213
2011 / 2012	41	59	1375
2012 / 2013	38	62	1611
2013 / 2014	44	56	1809
2014 / 2015	43	57	1875
2015 / 2016	42	58	1982
2016 / 2017	41	59	1980
2017 / 2018	40	60	2039
2018 / 2019	38	62	2299
2019 / 2020	36	64	2489
2020 / 2021	33	67	2651
2021 / 2022	32	68	2550
2022 / 2023	32	68	2605
2023 / 2024	31	69	2839



La tabella 1 e le figure 11 e 12 riportano la componente studentesca per genere negli ultimi 10 anni: le studentesse hanno sempre rappresentato la maggioranza degli iscritti, pur con variazioni tra i differenti corsi di laurea. Un dato di ulteriore rilievo è anche il costante incremento degli iscritti presso l'UCNSBC e che tale incremento è stato caratterizzato soprattutto dall'aumento della quota di giovani donne che varia da una presenza più bassa intorno al 57% negli anni 2014/2015 fino all'attuale 69% nel 2023/2024.

Analizzando nel dettaglio, il numero di iscritti è aumentato nel tempo, passando da 1213 (a.a. 2010/2011) a 2839 (a.a. 2023/2024) con un aumento percentuale del 234 %.

Tale incremento è anche dovuto a due fattori concomitanti: l'aumento di iscrizioni per singolo corso e il numero crescente di percorsi formativi (Corsi di Laurea, Laurea Magistrale, Laurea Magistrale a Ciclo unico, Specializzazioni).

È importante sottolineare sia l'incremento relativo che l'incremento assoluto delle studentesse, attualmente ci troviamo di fronte a quasi 2000 studentesse iscritte. Tale dato deve portare il contesto accademico ad una maggiore attenzione nel programmare un GEP con particolari opportunità da dedicare alle studentesse che scelgono UCNSBC come proprio terminale accademico.

Percentuale di iscritti/e per corso di Laurea e genere

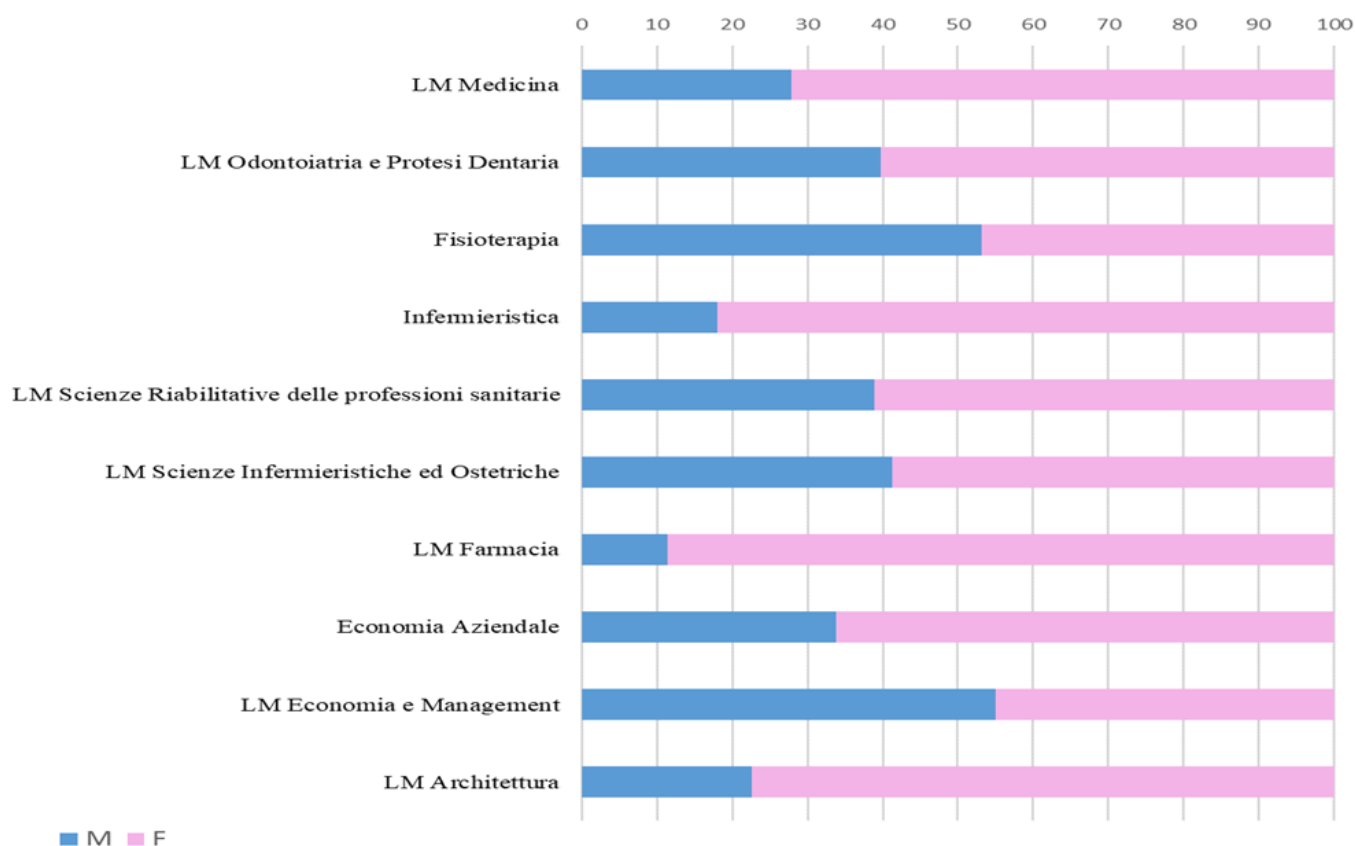


Fig. 13. Iscritti Corsi di Laurea (genere, %) 2022 - 2023

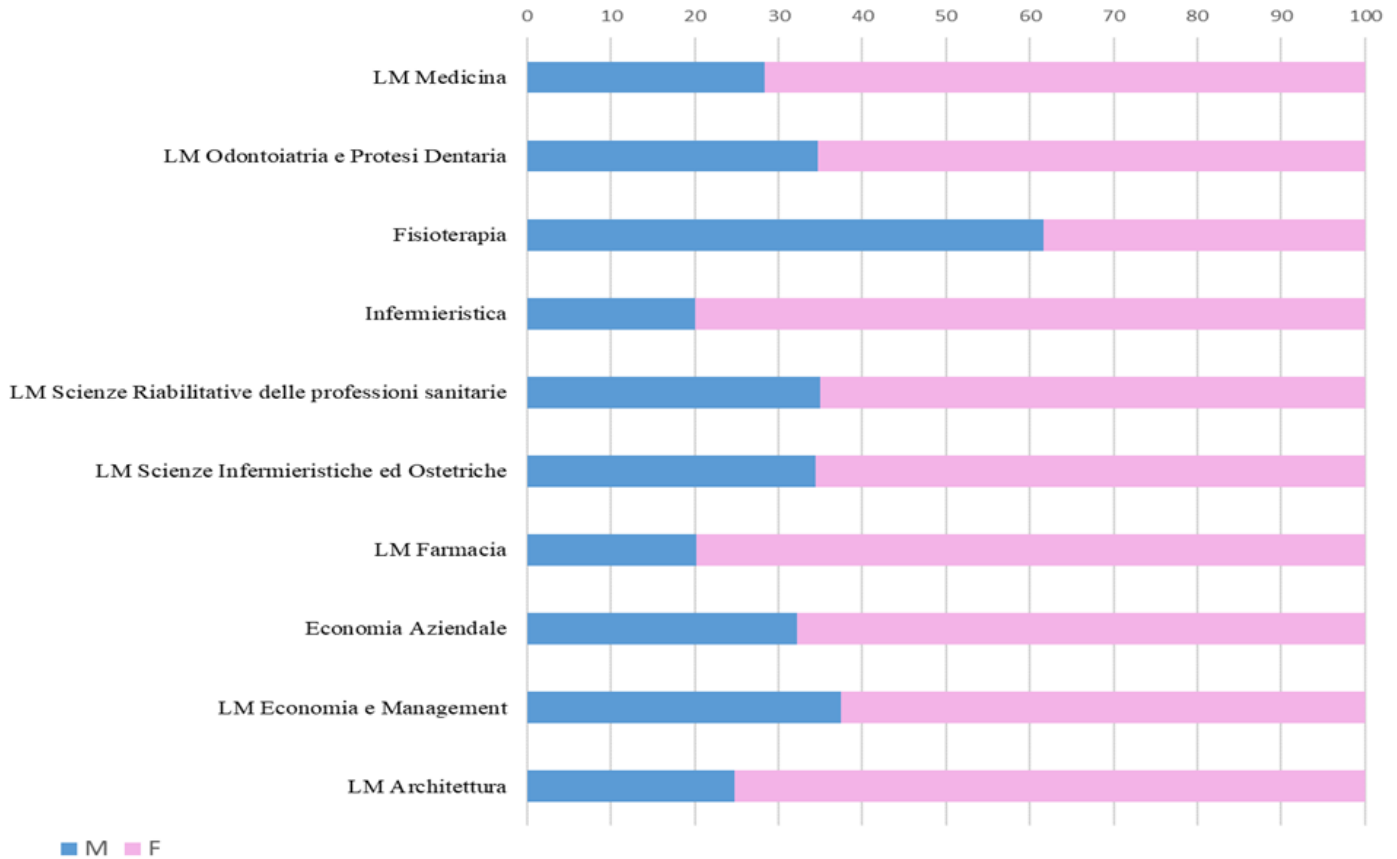


Fig. 14. Iscritti Corsi di Laurea (genere, %) 2023 - 2024

Come indicato dai dati espressi dalla figura 14, tutti gli iscritti ai corsi di laurea sono a maggioranza femminile con l'unica eccezione del corso di laurea in Fisioterapia che presenta una percentuale di iscritti di genere maschile pari al 62%.

L'indicatore di segregazione quantifica il numero di corsi a prevalenza maschile o femminile come quelli in cui più del 60% della popolazione studentesca iscritta è costituita da uomini o donne, rispettivamente: sono viceversa classificati come 'neutri' i corsi in cui nessuno dei generi raggiunge la prevalenza del 60%.

In attesa di evoluzioni negli anni successivi, il gruppo di lavoro sottolinea la necessità di approfondire l'analisi del contesto e di monitorarne le motivazioni alla base di esso.

Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, Specializzazioni) e genere

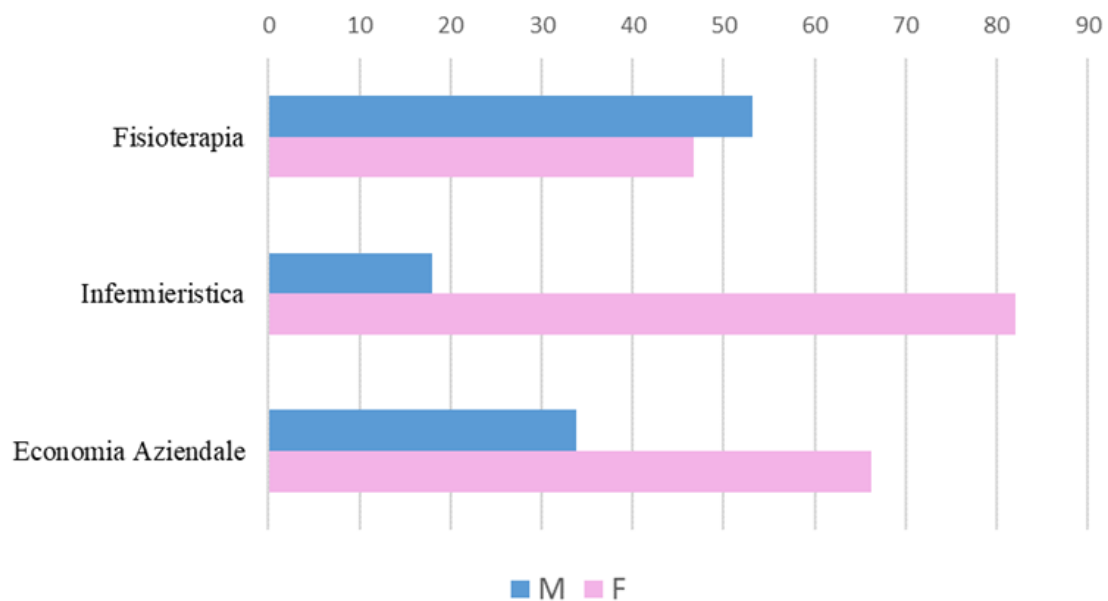


Fig. 15. Iscritti Laurea Bachelor (2023 – 2024)

Nei corsi di laurea di area sanitaria, in particolare le triennali, la percentuale di studentesse iscritte è complessivamente alta, in particolare nel corso di laurea in Infermieristica dove esse rappresentano l'83% degli iscritti, possiamo quindi notare una significativa segregazione di genere femminile in questo CdL. Quando osserviamo la composizione per genere nel corso di laurea in Fisioterapia, notiamo una tendenza opposta. Infatti, troviamo una singolare concentrazione del genere maschile nel CdL in Fisioterapia dove la componente femminile risulta inferiore al 40% dato che potrebbe giustificarsi con alcuni stereotipi legati alla attività sportiva per la quale sono maggiormente propensi gli uomini.

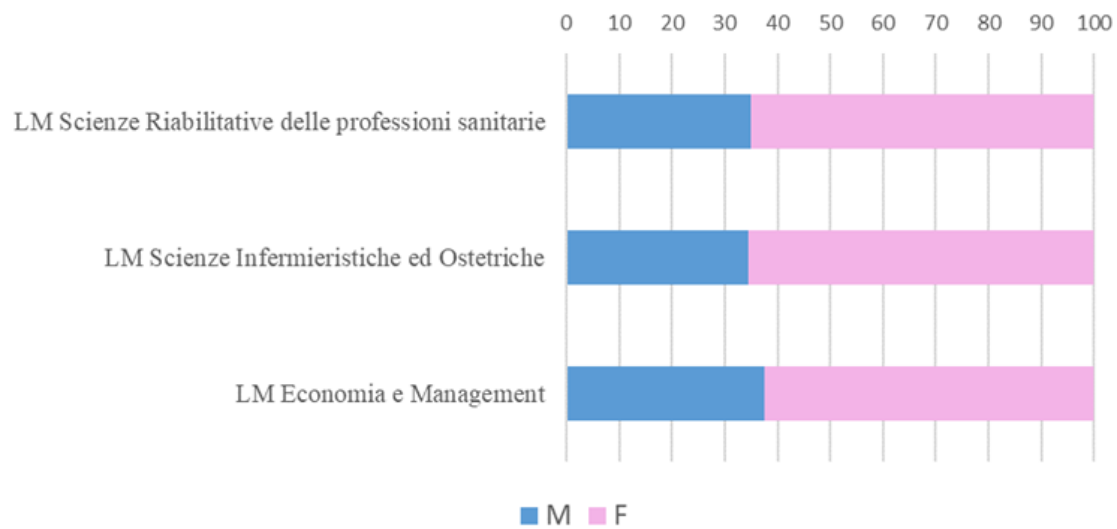


Fig. 16 Iscritti Laurea Magistrale Biennio (2023 – 2024)

La Figura 16 riporta la componente per genere del Biennio delle lauree Magistrali di area Sanitaria e Economica. In questi CdLM ritorna il dato della maggiore prevalenza della componente femminile che supera il 60% nei tre corsi.

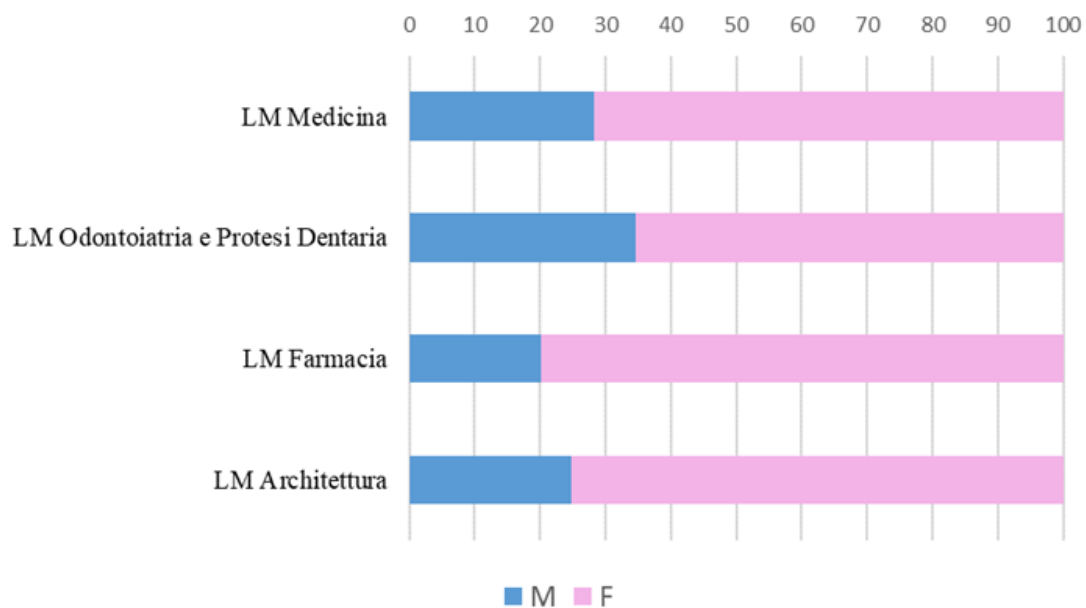


Fig. 17. Iscritti Laurea Magistrale a ciclo unico (2023 – 2024)

Una forte presenza femminile pari al 72 % la ritroviamo tra gli iscritti della laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia (Fig. 17) e la stessa segregazione femminile si nota anche tra quelli della laurea Magistrale a ciclo unico in Odontoiatria e protesi dentaria dove il genere femminile supera il 65% degli iscritti. Importante notare che questi due CdL sono i più numerosi e attrattivi: infatti, il primo con i suoi 1634 iscritti di cui 1176 di genere femminile rappresenta il 57% degli iscritti all'UCNSBC e il secondo con i suoi 418 iscritti di cui 272 di genere femminile è il 15% degli studenti dell'UCNSBC. La presenza di tante studentesse iscritte



merita attenzione ed è significativa della fiducia che le famiglie ripongono nell'UCNSBC. Le lauree Magistrali a ciclo unico in Architettura e Farmacia sono di più recente creazione e sembra utile un monitoraggio dell'andamento degli iscritti nei prossimi anni.

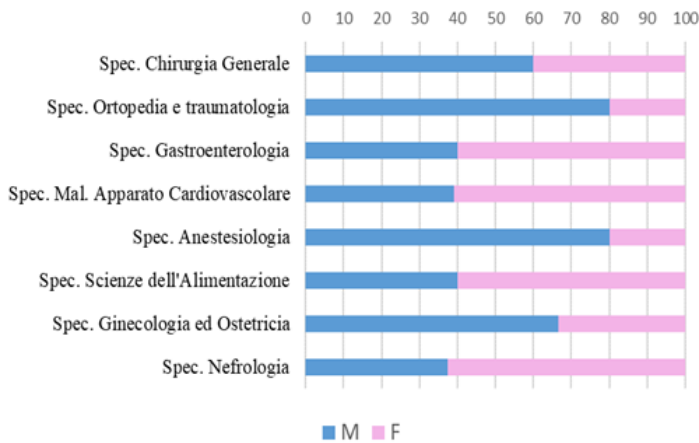


Fig. 18. Iscritti Specializzazioni 2023 – 2024

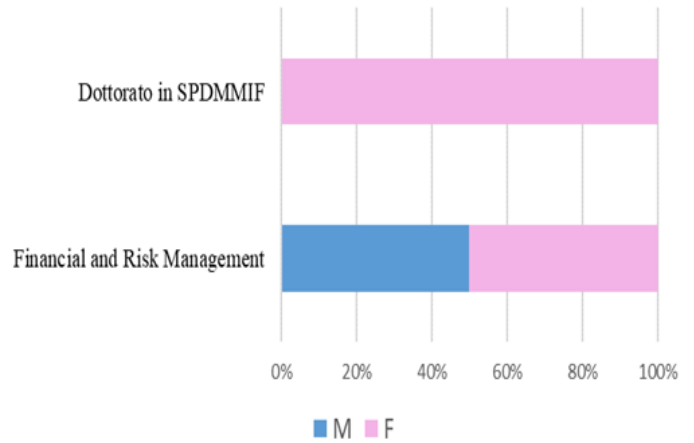


Fig. 19. Iscritti per genere (2023 – 2024)

Percentuale di iscritti/e per nazionalità e genere

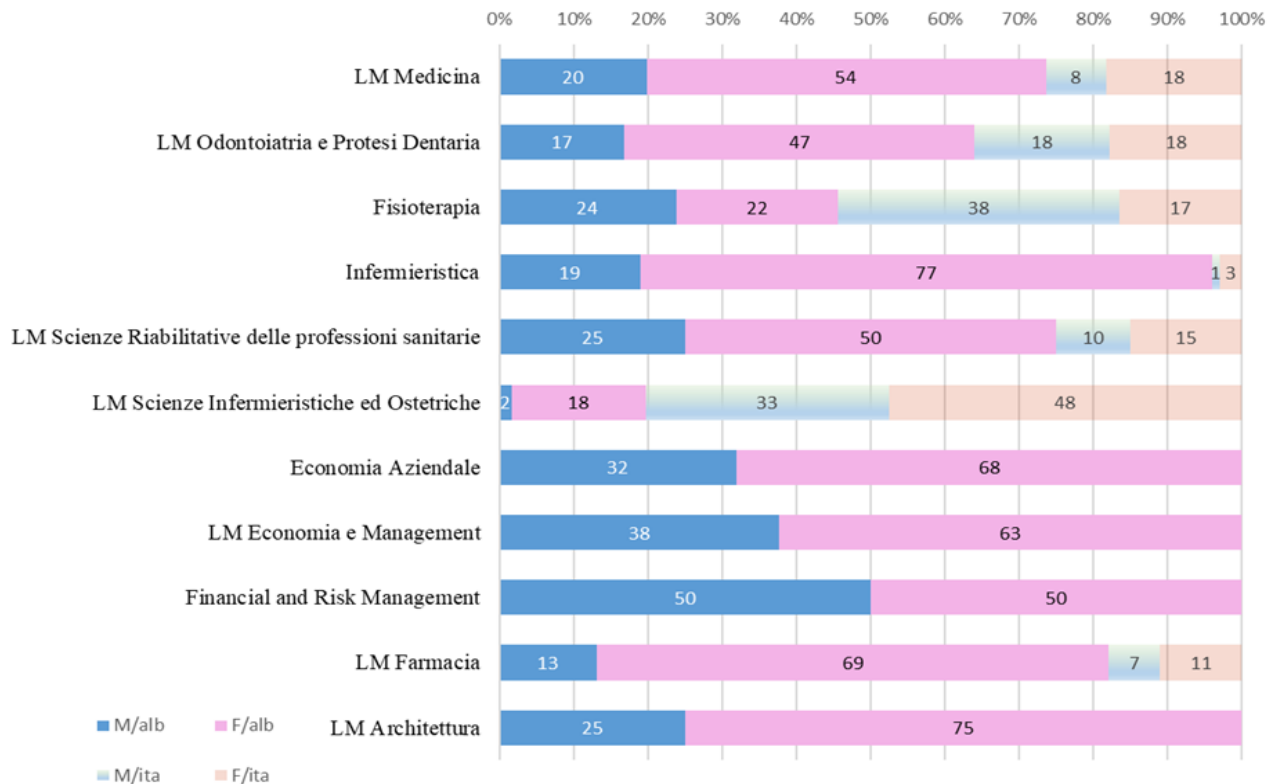


Fig. 20. Iscritti studenti per nazionalità (2023 – 2024) – primo e secondo ciclo di Studi

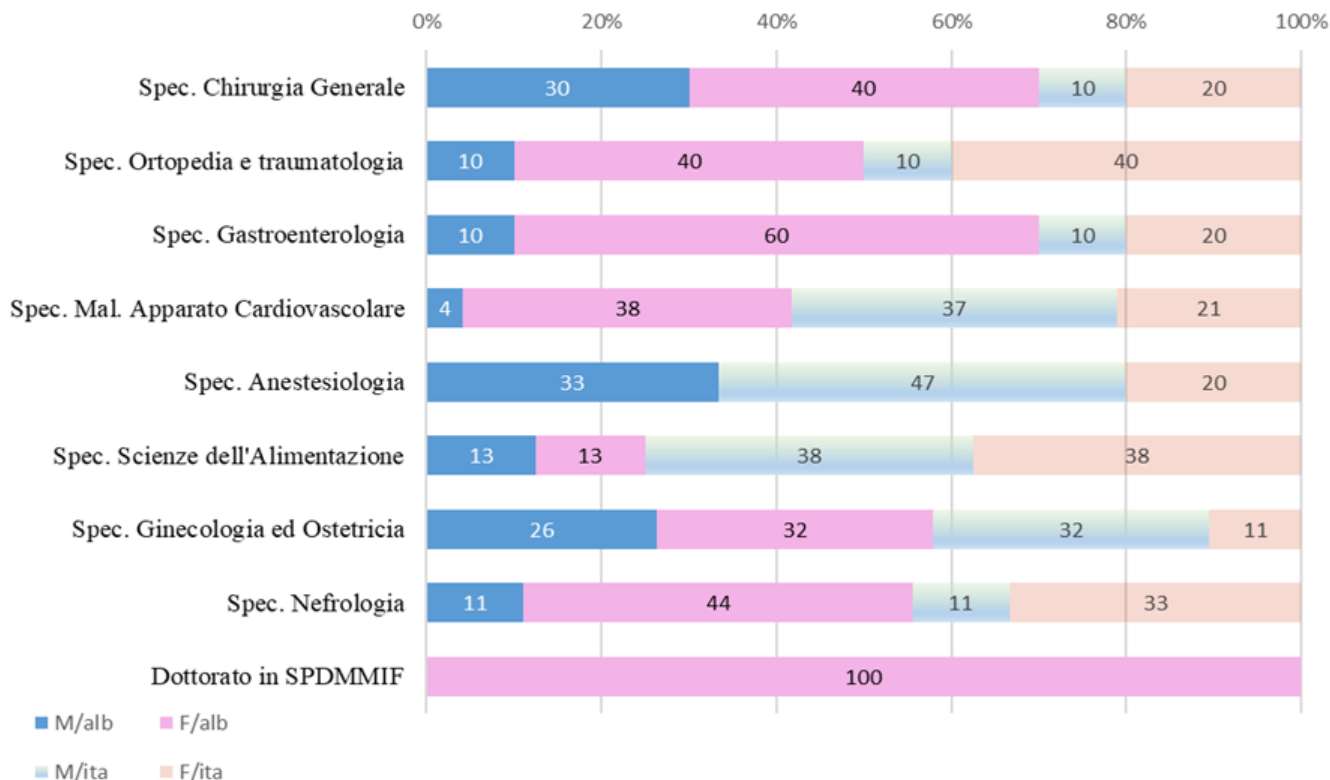


Fig. 21. Iscritti studenti per nazionalità, terzo ciclo di studi (2023 – 2024)

I dati delle figure 18-21 confermano la significativa presenza del genere femminile. Nessun corso di laurea è a maggioranza maschile, né si registra alcun significativo divario di genere in base alla differente nazionalità, albanese o italiana, confermando la forte attrattività di UCNSBC per le studentesse nelle aree medico-sanitarie indipendentemente dalla nazionalità. Tali dati sono in accordo con le altre università albanesi e italiane.

Nelle figure 22,23, e 24 sono riportate le percentuali di laureati/e totale e le percentuali di laureati per tipologia di corso e genere negli aa. aa. 2021-22 e 2022-23, dove si conferma la prevalenza del genere femminile.

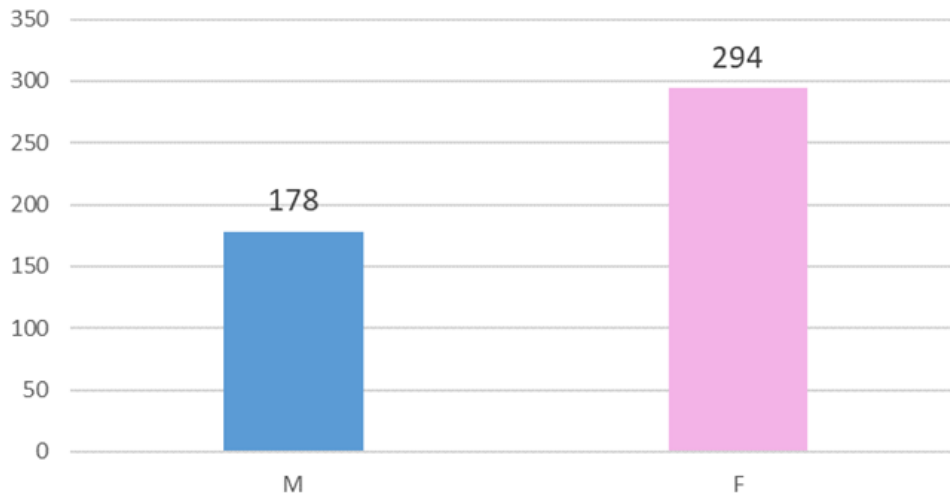


Fig. 22. Totale Laureati (A.A. 2021 - 2022; 2022 - 2023)

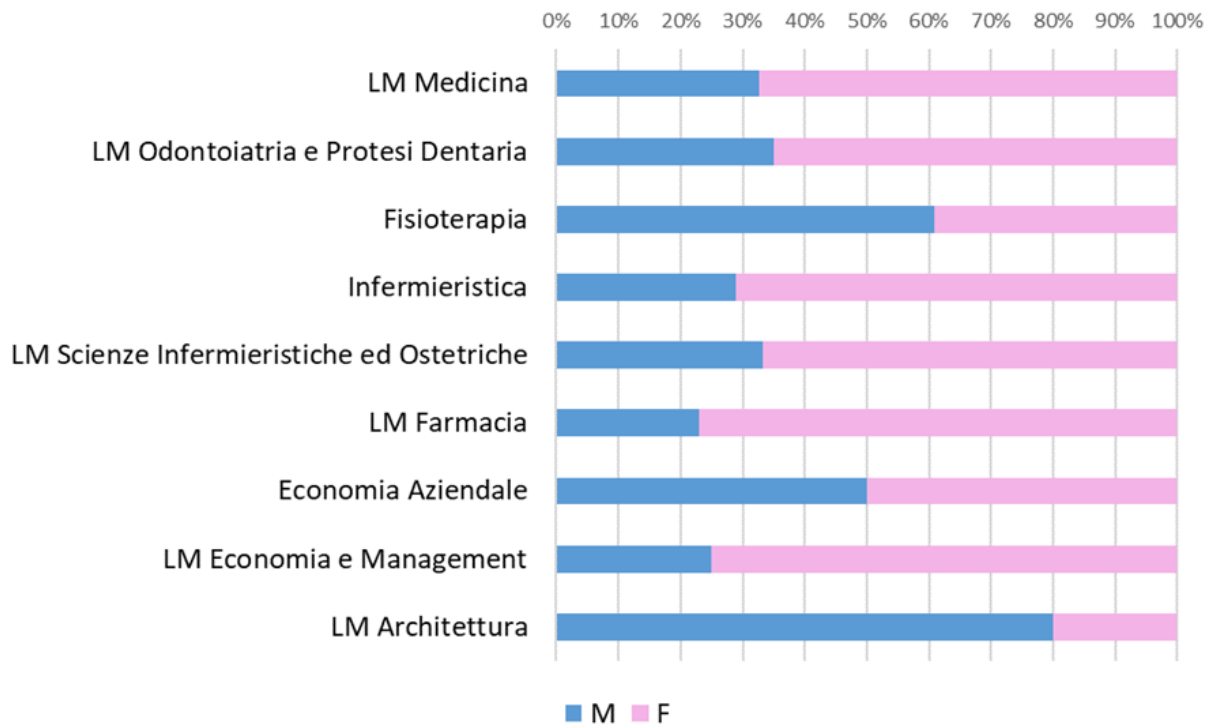


Fig. 23. Laureati per genere 2021 - 2022

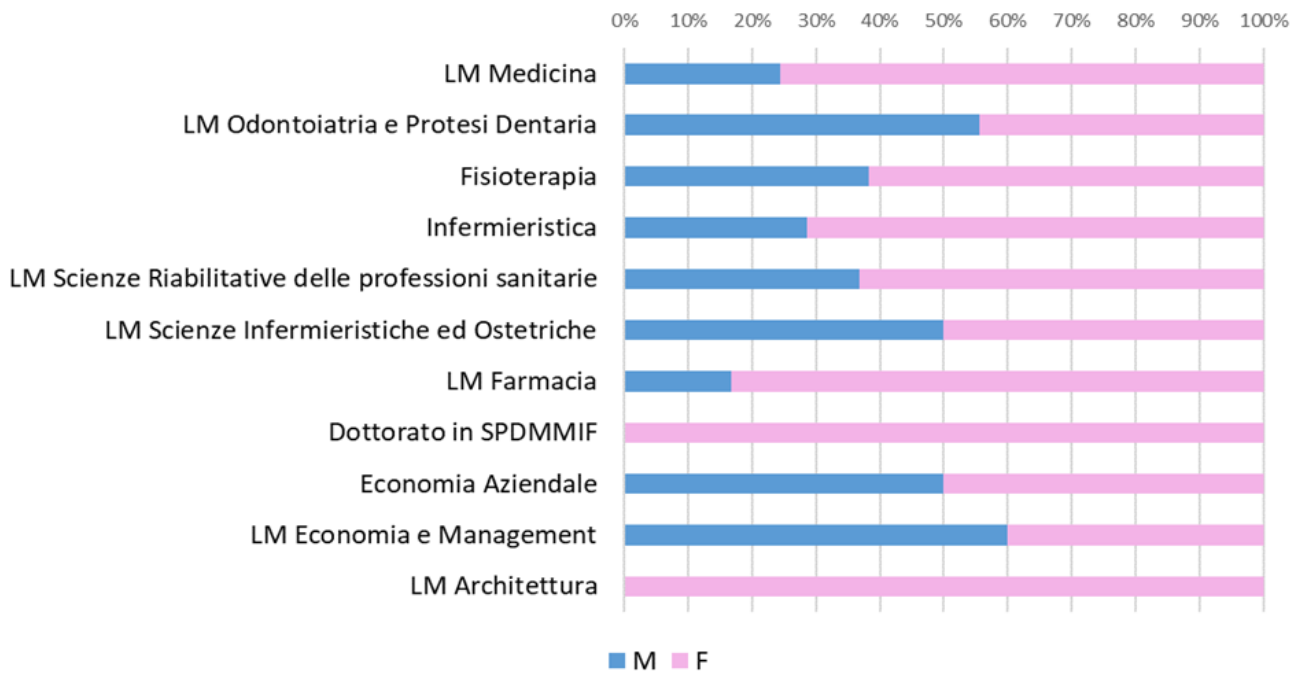


Fig. 24. Laureati per genere 2022 - 2023

Nelle figure seguenti è riportato, per gli aa. aa. 2021-22 e 2022-23, il voto medio di laurea per tipologia di corso e genere (figure 25 e 26) e il voto medio del percorso accademico (figure 27 e 28). Si evidenzia in media una migliore performance del genere femminile.

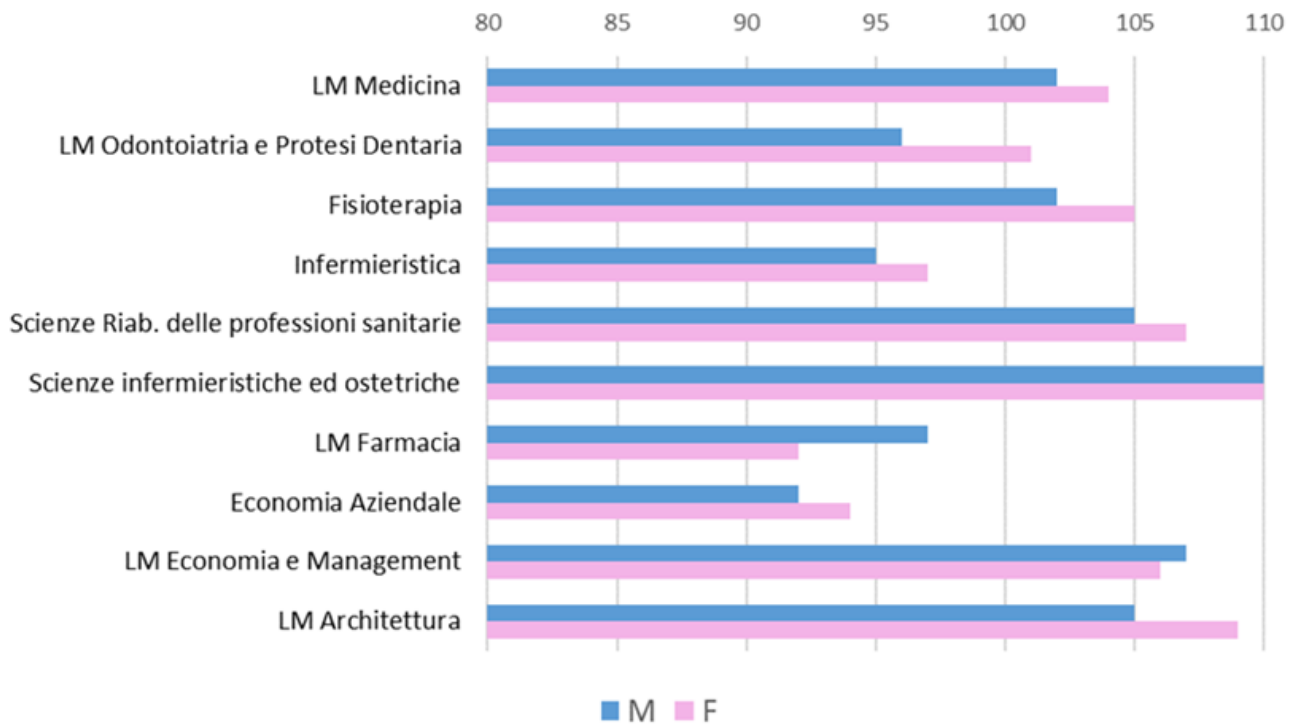


Fig. 25. Voto medio della Laurea per Corso di Laurea (A.A. 2021 – 2022)

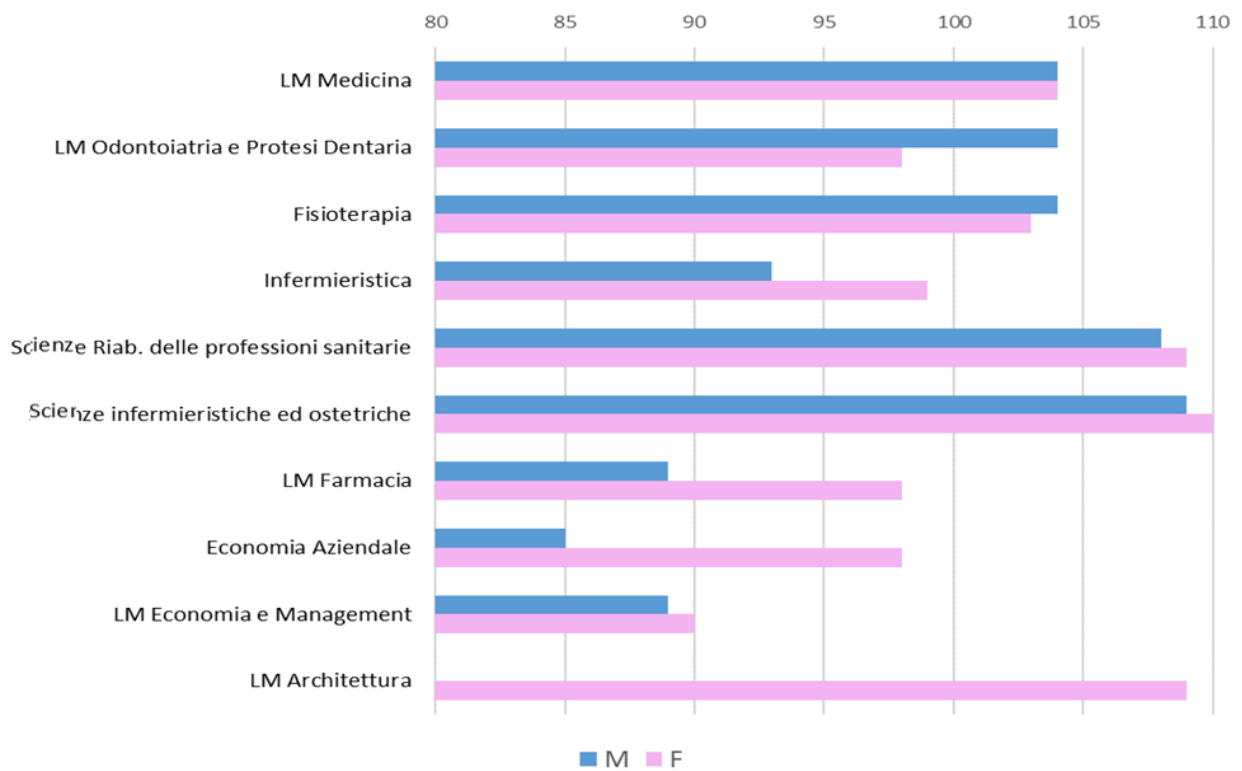


Fig. 26. Voto medio della Laurea per Corso di Laurea (A.A. 2022 – 2023)

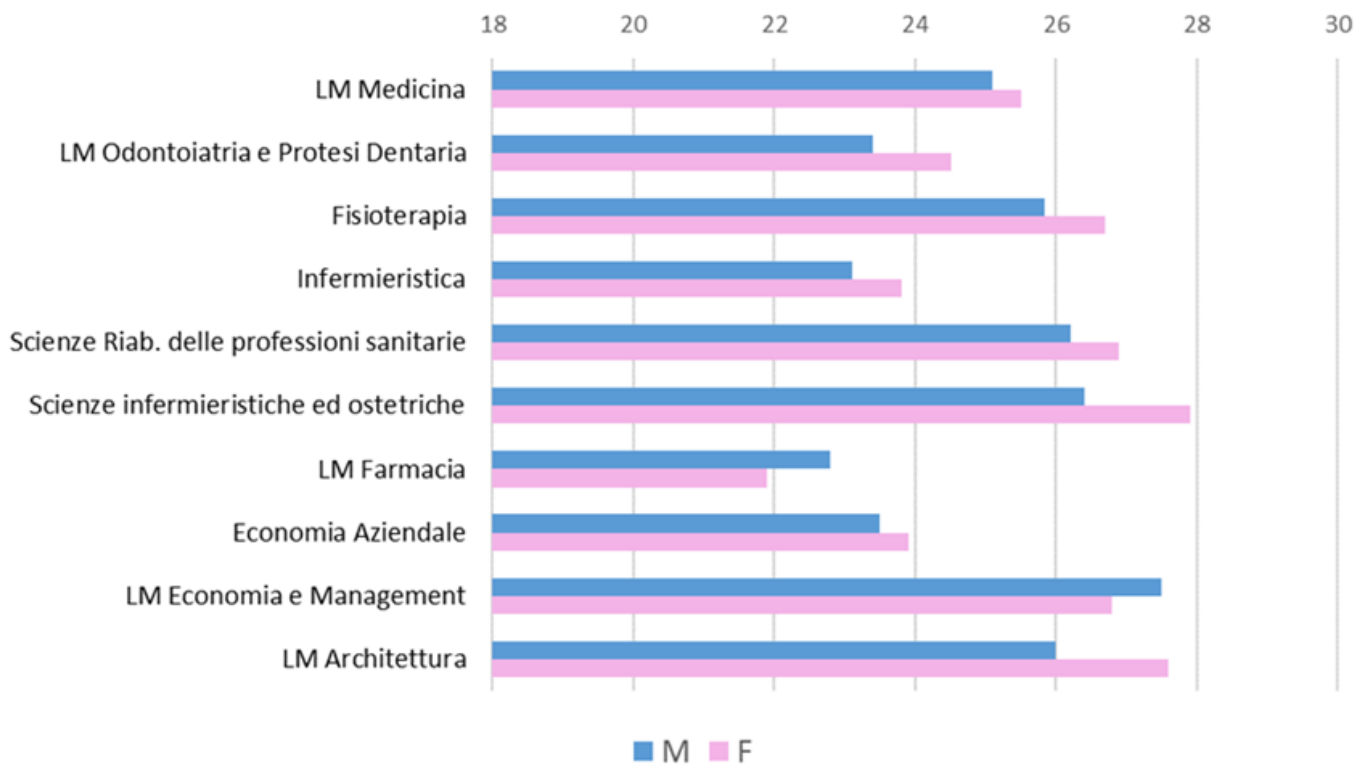


Fig. 27. Voto medio percorso accademico, A.A. 2021 - 2022

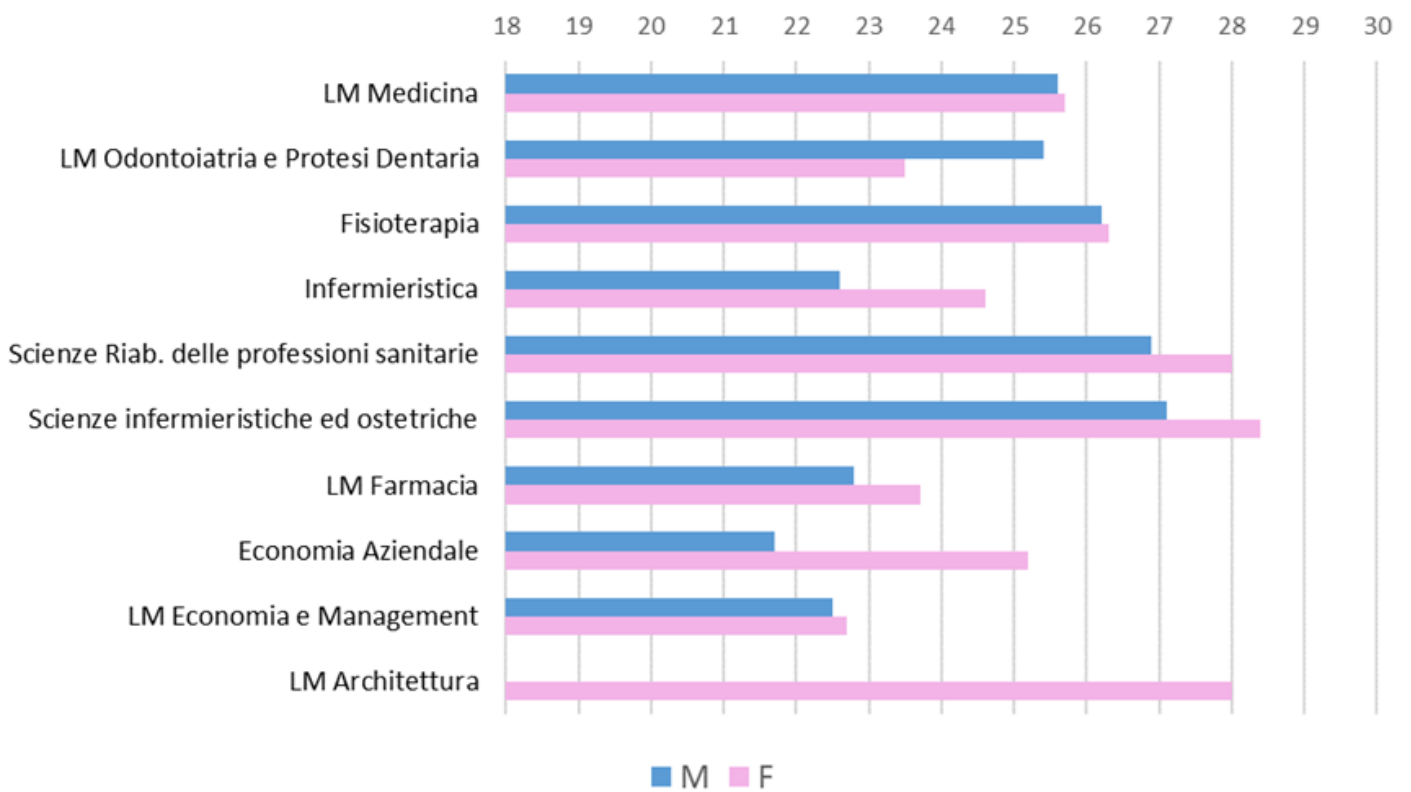


Fig. 28. Voto medio percorso accademico, A.A. 2022 - 2023



Riguardo ai programmi di mobilità e scambio internazionale (programma Erasmus+ (KA171) e accordi istituzionali con Università partner), si conferma una propensione femminile (Tabella 2 e fig.29)

Tabella 2. Programmi di scambio internazionale

Mobilità	Anno accademico	Femmine	Maschi	Totale
In uscita	2022-2023	139	56	195
	2023-2024	41	14	53
In entrata	2022-2023	0	2	2
	2023-2024	1	0	1

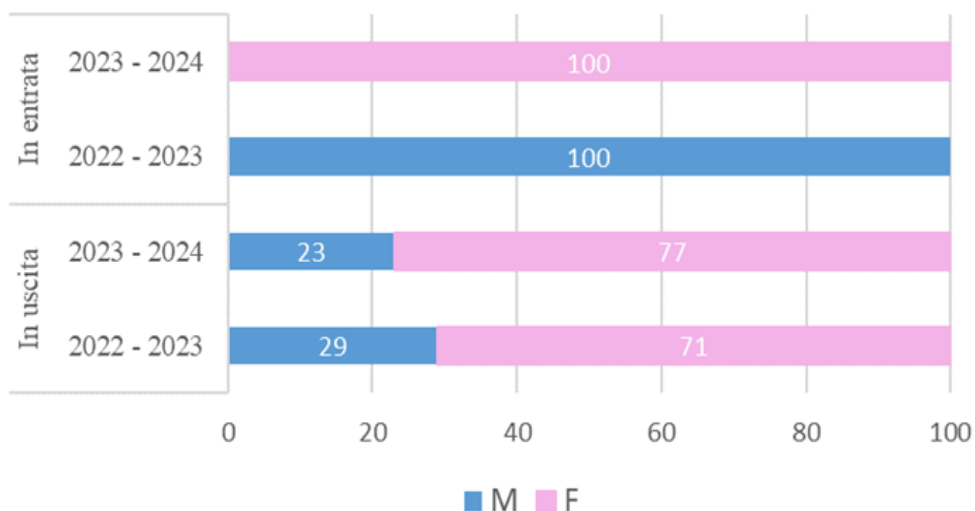


Fig. 29. Partecipazione studenti mobilità internazionale



Tasso di occupazione dei Laureati/e a due anni dalla laurea

A dicembre 2023 è stato calcolato il tasso di occupazione ovvero il rapporto tra gli occupati (coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita) e gli intervistati, per un campione di riferimento comprendente i laureati degli ultimi 5 anni di tutti i corsi di studio, costituito da 1.409 laureati, dei quali 60% sono di genere femminile e 40% maschile (figure 30 e 31).

Le informazioni sono state raccolte attraverso questionari Google, contatti diretti tramite i social media e ricerche su LinkedIn. Su 1409 intervistati, 1.052 hanno risposto, mentre 357 non hanno fornito risposta. In termini percentuali, ciò equivale al 75% di partecipazione al sondaggio e al 25% di non partecipazione.

Nella figura 30 sono messi a confronto il livello occupazionale e quello di disoccupazione per ciascun corso di Laurea, suddiviso per genere. È importante notare che la percentuale totale di occupazione nel nostro campione è del 92%, mentre l'8% dei laureati risulta disoccupato e comprende anche laureati in Medicina in attesa dell'esame di abilitazione e coloro che proseguono nella formazione.

Nel complesso dei laureati che sono attualmente occupati, il 57% è di genere femminile, mentre il 43% è di genere maschile. Tuttavia, considerando la percentuale di laureati che hanno intrapreso una attività imprenditoriale, troviamo il 58% di uomini rispetto al 42% di donne.

Tasso di occupazione di laureati/e per tipologia di corso (LT, LS/M, LMCU, Dottorato) e genere

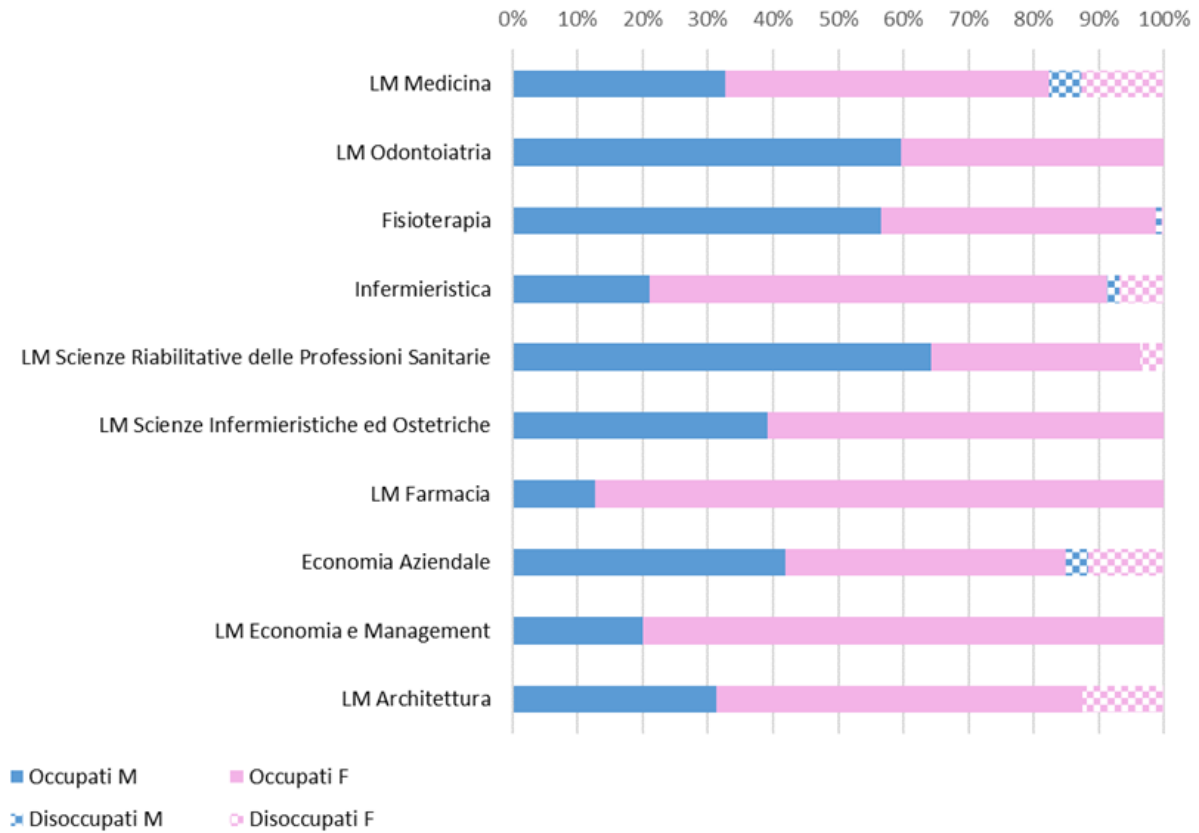


Fig. 30. Stato occupazionale / sondaggio 2017 - 2023

Nella figura 31, sono rappresentati i laureati, per ciascun corso di laurea, che hanno scelto di proseguire gli studi, dove si evidenzia una netta prevalenza del genere femminile.

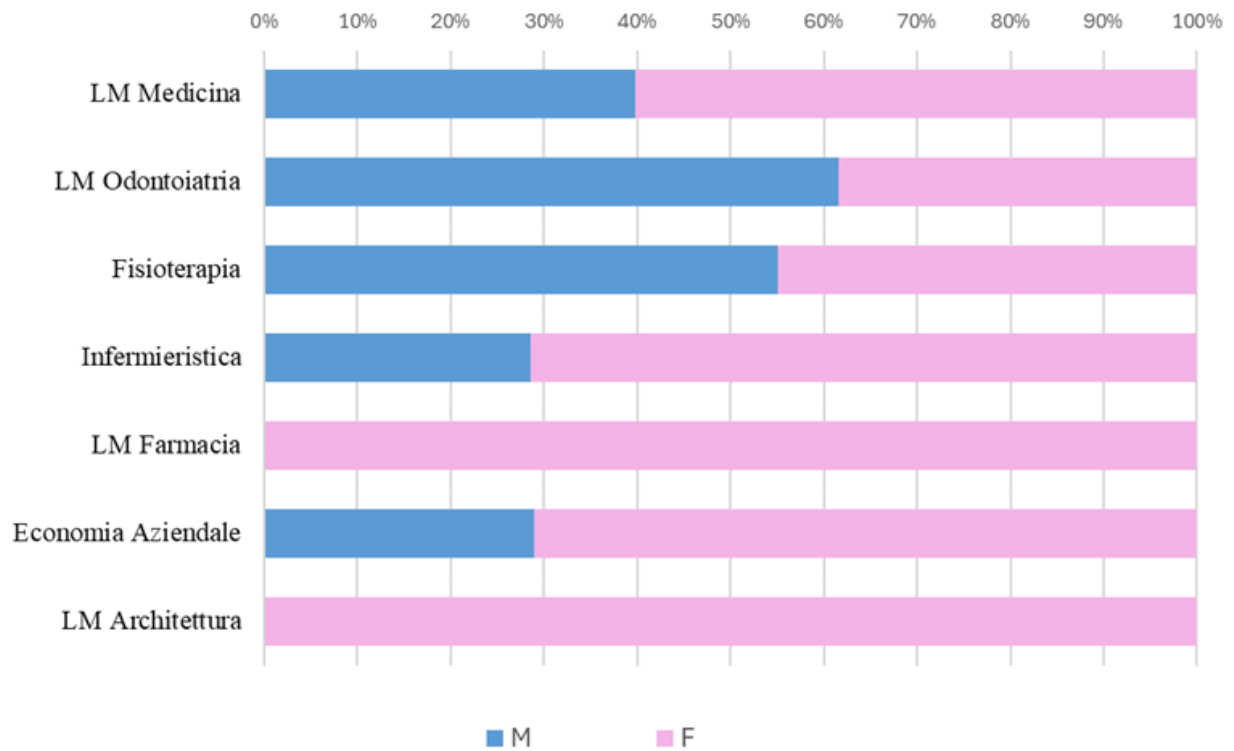


Fig. 31. Studenti che proseguono gli studi / sondaggio 2017 - 2023

2.3 Analisi di contesto del personale dell'UCNSBC

2.3.1. Personale accademico

Si considerano all'interno del personale accademico le seguenti figure professionali: Professori Ordinari, Professori Associati, Lettori e Assistenti Lettori, Ricercatori provenienti da Università Partner. Il personale accademico (Full Time o Part Time) è di nazionalità albanese o italiana (con un contratto dell'UCNSBC) e di nazionalità italiana in mobilità dall'Università Partner.

Composizione personale accademico per provenienza e genere

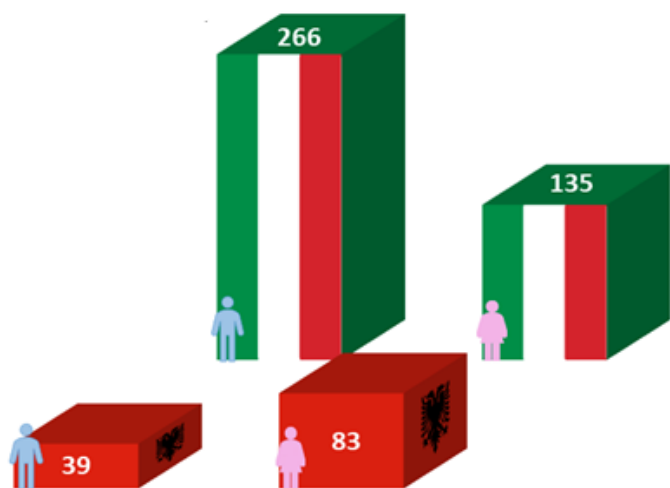


Fig. 32. Composizione personale accademico per provenienza

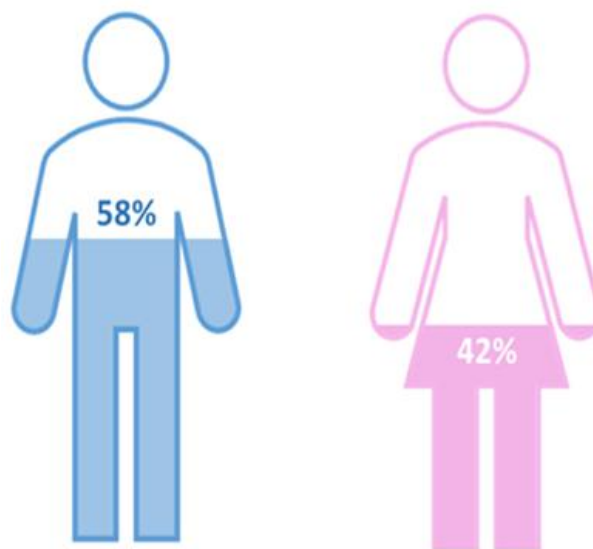


Fig. 33. Personale accademico per genere 2023 - 2024

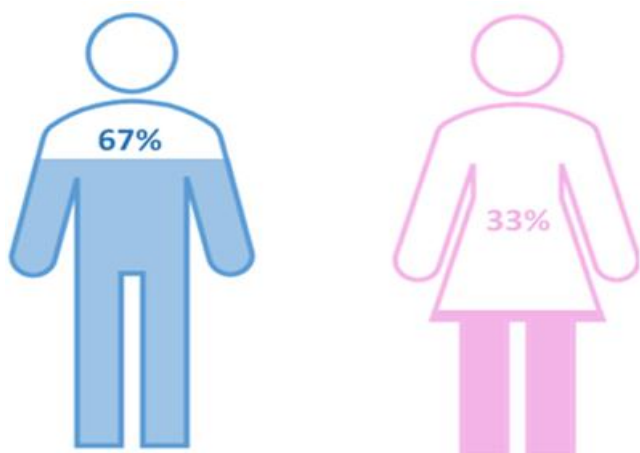


Fig. 34. Personale accademico italiano per genere 2023 - 2024

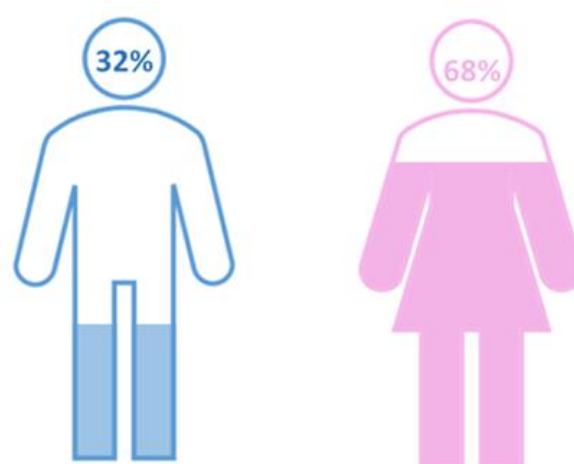


Fig. 35. Personale accademico albanese per genere 2023 - 2024



Considerando il numero totale del personale accademico, si evidenzia una prevalenza del genere maschile (58%) rispetto al genere femminile (42%). Il personale italiano è a prevalenza maschile (67%) e il personale albanese a prevalenza femminile (68%)

Tale dato è degno di nota e mette in luce come sia certamente più disagiata per il personale straniero di genere femminile la presenza in Albania mentre per le donne albanesi l'impegno presso l'Università sembra risultare positivo e agevole.

Nelle due figure seguenti è riportata la composizione del personale accademico e ricercatore strutturato full time (fig. 36) e part time (fig. 37) per dipartimenti e genere. Si evidenzia come la presenza femminile è maggiormente rappresentata nel rapporto di lavoro part-time.

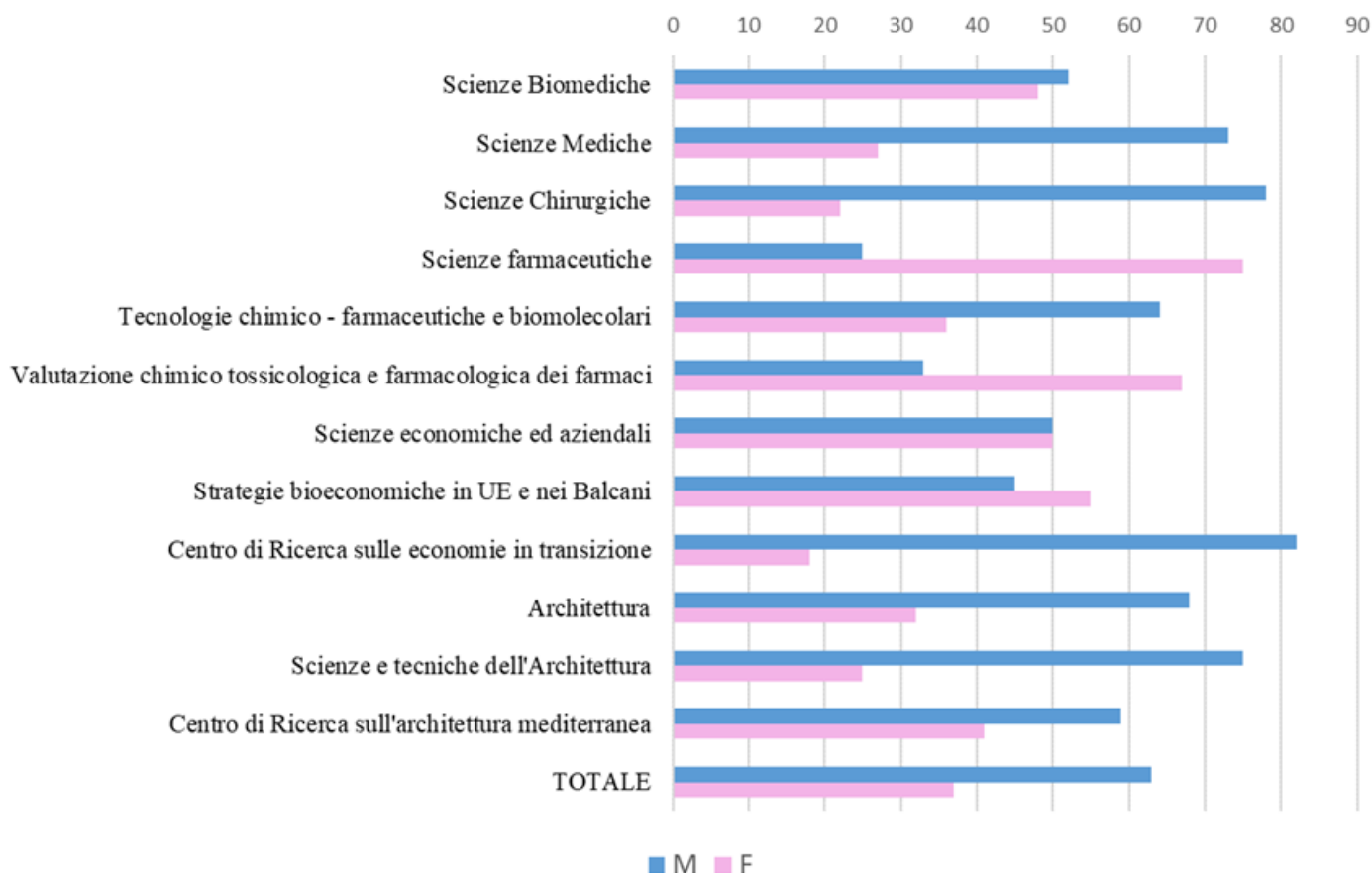


Fig. 36. Personale accademico Full Time per genere (%) 2023 - 2024

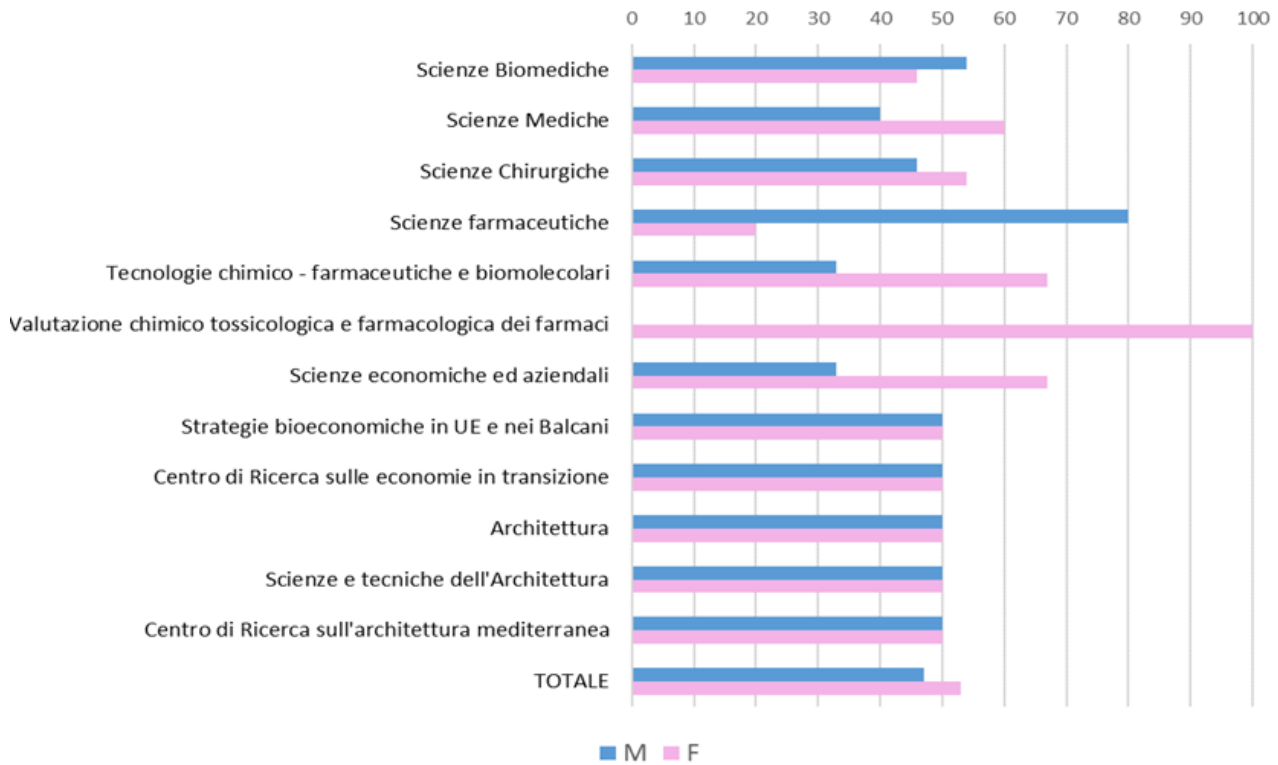


Fig. 37. Personale accademico Part Time per genere (%), 2023 - 2024

Nella figura 38 è riportata la composizione del personale accademico e ricercatore con contratto per genere. Si evidenzia come la presenza femminile è maggiormente rappresentata nel rapporto di lavoro part-time.

Il genere prevale nei dipartimenti di Scienze mediche, Scienze Chirurgiche, Scienze farmaceutiche, Scienze Tecniche dell'Architettura e il Centro di Ricerca sull'Architettura mediterranea.

La prevalenza del genere femminile si nota in quattro dipartimenti: due afferenti alla Facoltà di Farmacia, il dipartimento di Scienze Biomediche e il dipartimento di Strategie Bioeconomiche in UE e nei Balcani.

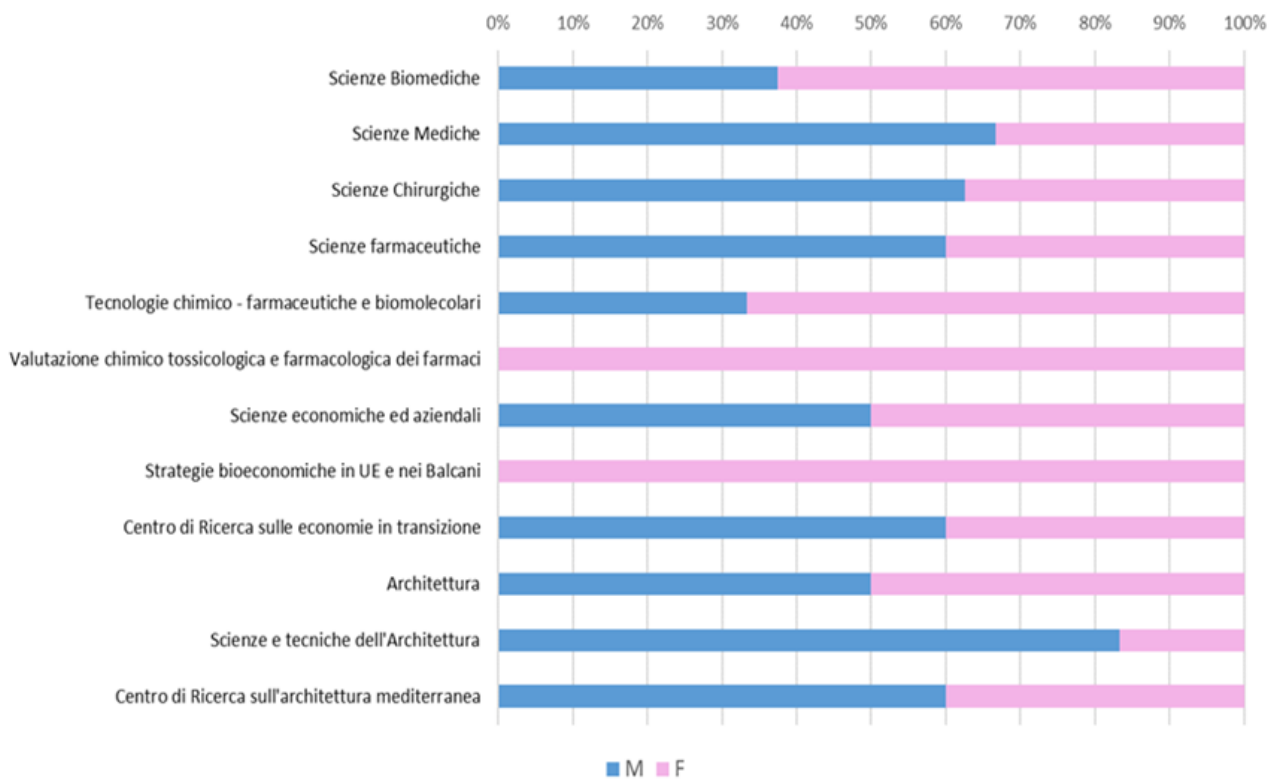


Fig. 38. Personale accademico per genere (%), 2023 - 2024

Nella figura 39 è riportata la distribuzione del personale accademico e ricercatore per genere, titolo accademico e assunzione, dove si evidenzia una carenza del genere femminile nelle posizioni apicali, soprattutto tra i professori full time.

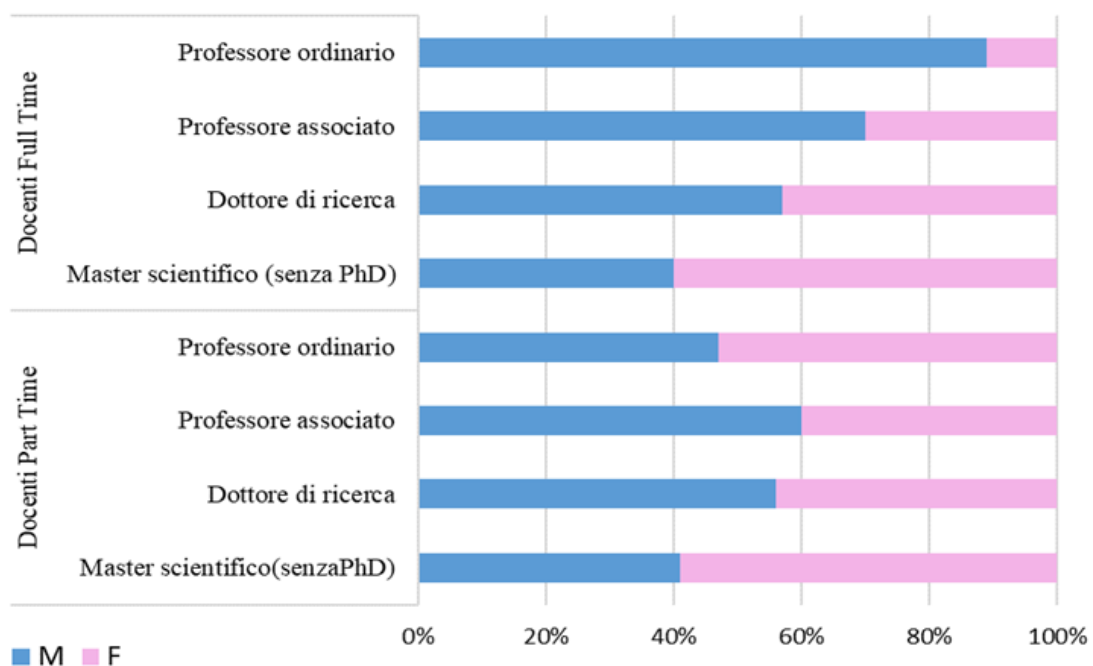


Fig. 39. Personale accademico (per assunzione e titolo accademico), 2023 - 2024

Infatti, tra i professori a tempo pieno, il 90% dei professori ordinari, il 70% dei Professori Associati appartengono al genere maschile, in accordo con le altre università Italiane e Balcaniche.

La maggior parte del personale accademico a titolo Master scientifico appartiene invece al genere Femminile (70%).

Il personale accademico part time presenta una situazione differente. Si ha una situazione bilanciata al 50 % tra i due generi per la posizione di Professore Ordinario, e per i Dottori di Ricerca. Prevale il genere maschile per la posizione di Professore Associato (60%), mentre è prevalente il genere femminile per la posizione di lettore con Master (58%).

Personale tecnico-amministrativo

L'analisi di contesto relativa al personale tecnico-amministrativo prende in considerazione il personale operante per la parte didattica (Segreterie Didattiche e i Servizi agli Studenti), e tutto il personale che lavora per i servizi centrali come Finanza, Risorse umane, pubbliche relazioni ecc.

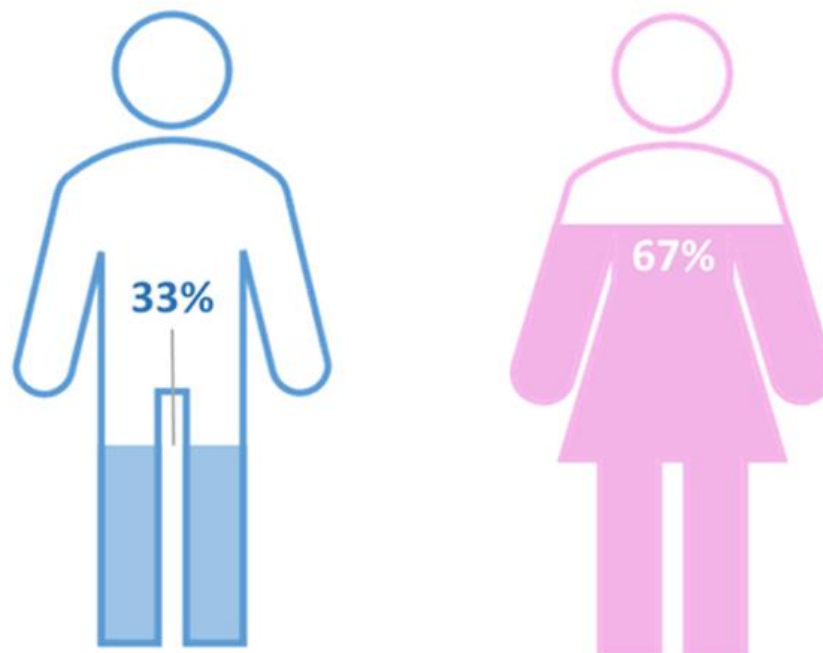


Fig. 40. Personale amministrativo per genere (%), 2023 - 2024

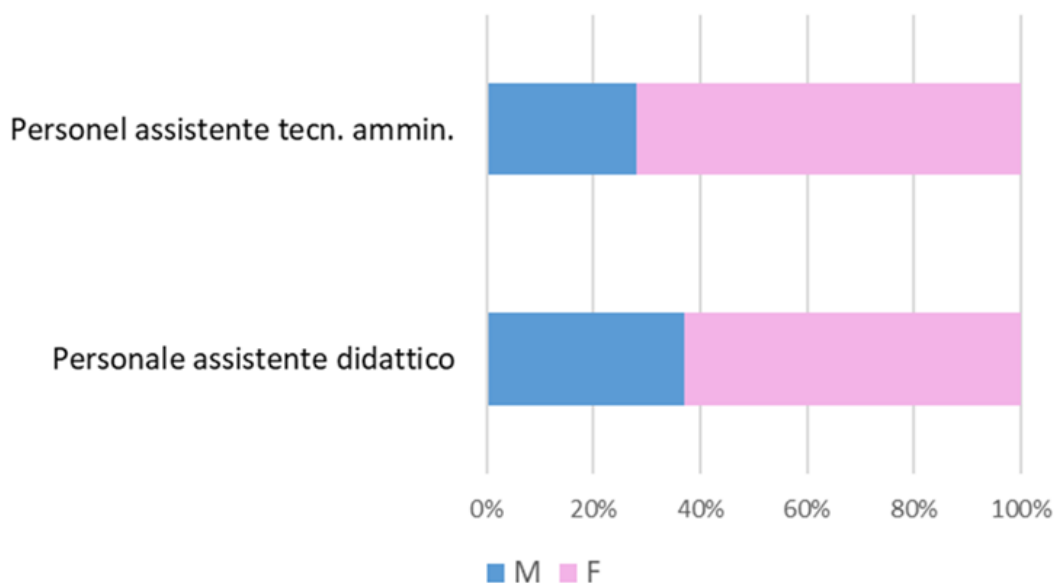


Fig. 41. Personale amministrativo per tipo e genere, 2023 - 2024

Le figure 40 e 41 riportano la composizione di genere relativa alla totalità del personale (fig. 40) e separatamente per il personale assistente tecnico amministrativo e assistente didattico (fig. 41). Entrambi i grafici mettono in evidenza la prevalenza del genere femminile rispetto al genere maschile. Inoltre, tale prevalenza si mantiene costante negli anni.

Distribuzione per titolo di studio e genere

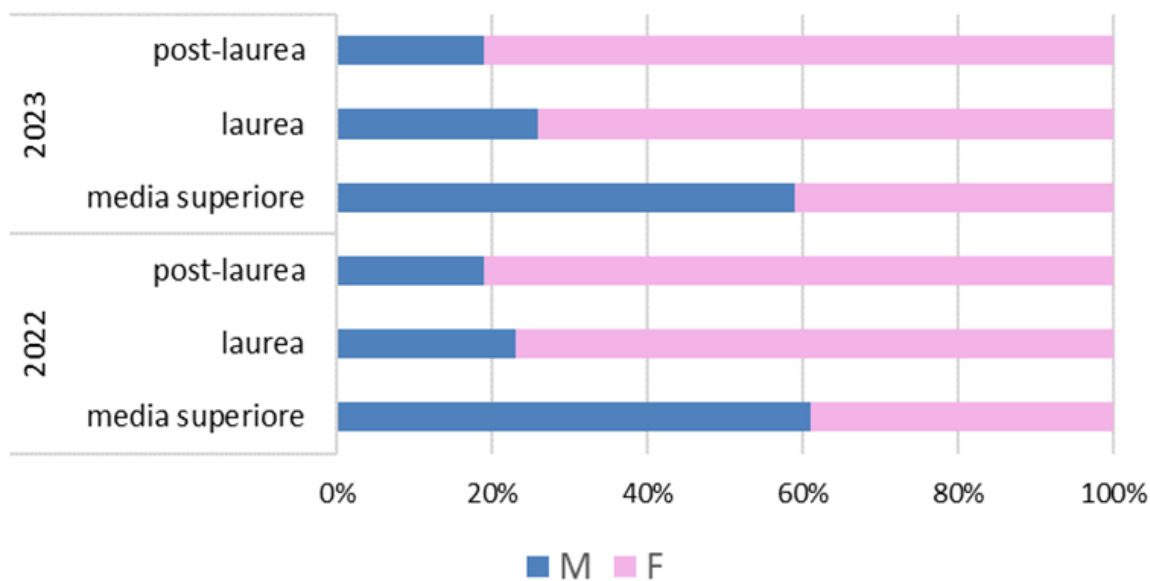


Fig. 42. Personale amministrativo per titolo di studio e genere, 2023 - 2024

Il personale amministrativo con una Laurea e post-laurea ha una prevalenza di genere femminile. Invece il personale amministrativo di genere maschile ha una prevalenza rispetto a quello di genere femminile, dovuto anche alle posizioni di lavoro, tipo squadra di manutenzione, giardinieri, bidelli, autisti, ecc.

La maggior parte del personale amministrativo ha un contratto a tempo indeterminato. Si nota una prevalenza del personale di genere femminile con un contratto a tempo determinato dovuto, nella maggior parte dei casi, ad una posizione di lavoro inquadrata come sostituzione di maternità.

Il contratto a tempo pieno rappresenta la tipologia di impiego maggiormente utilizzata per entrambi i generi. Il contratto part time si utilizza più dalle donne che dagli uomini.

Distribuzione per Fasce di età e genere

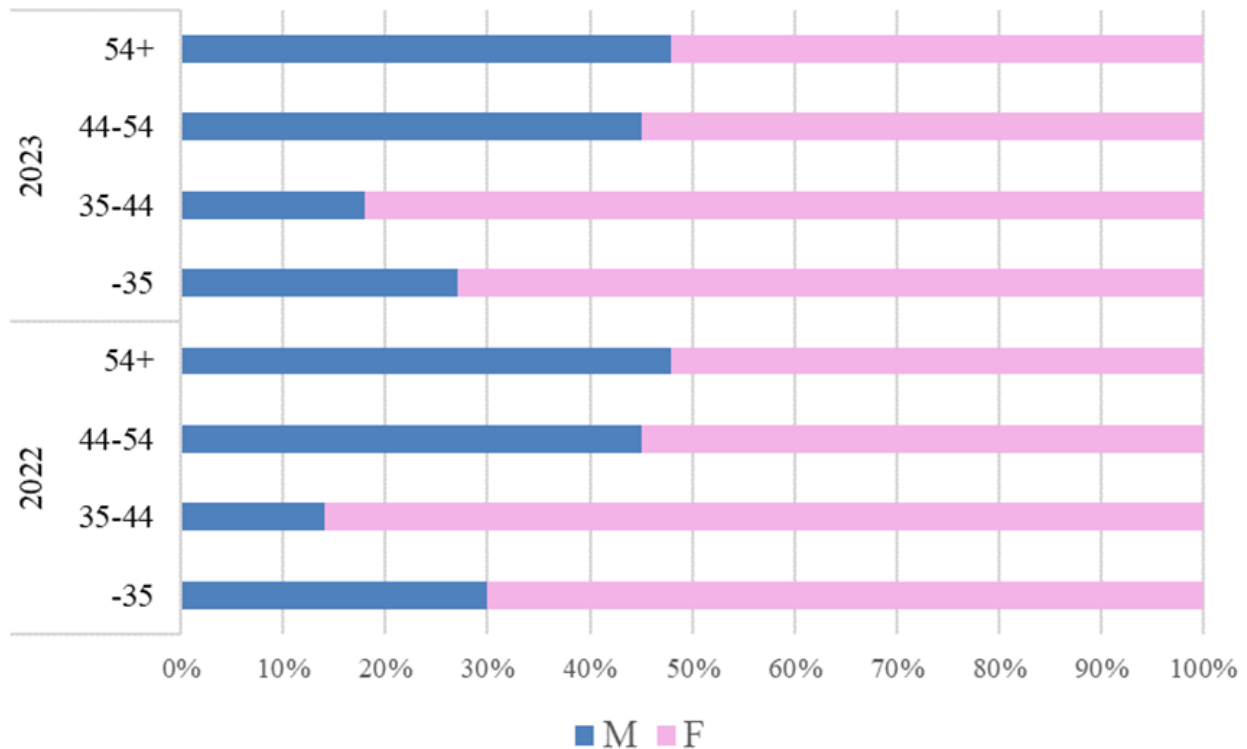


Fig. 43. Personale amministrativo per fascia d'età e genere, 2023 - 2024

Dalla figura 43 delle fasce d'età del personale amministrativo si nota una prevalenza del genere femminile nella fascia di età 35-44 anni (per il 2022 e 2023). Questa prevalenza diventa più marcata per fasce di età inferiore a 35 anni, con un ulteriore incremento nel 2023.



2.4 Organi di governo

La tabella 3 riporta la composizione di genere degli organi di governo di UCNSBC.

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi organi di governo dell'Ateneo (fig. 44) mostra l'esistenza di uno squilibrio fra i generi, in forte favore della componente maschile.

Gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini: Rettore, Vicerettore. Attualmente la carica di Amministratore è invece ricoperta da una donna unico componente femminile del CDA.

Relativamente alle cariche dei Delegati del Rettore, nel 2023 sono state attribuite 6 nuove cariche a donne, rispetto all'unica delegata dell'anno precedente e si è raggiunto un bilanciamento tra le due componenti.

La carica di Direttore di Dipartimento rimane prevalentemente maschile.

La carica di Preside di Facoltà rimane esclusivamente maschile e non ci sono stati cambiamenti nel corso degli ultimi anni, dato che riflette la composizione della categoria dei Professori Ordinari e Associati, già analizzata in precedenza.

La composizione per genere del Nucleo di Valutazione Interna di Qualità è tutta maschile.

In conclusione, la composizione per genere degli organi di governo presenta una elevata componente maschile, come evidenziato dalle figure e dalle tabelle, ma tale dato è in evoluzione e mostra un miglioramento nel verso di un maggiore bilanciamento. Tale composizione è perfettamente sovrapponibile a quella di molte altre Università albanesi, italiane e dei Balcani dove la composizione degli organi di governo e gli incarichi apicali sono per lo più ricoperti da uomini.

Tabella 3. Gli organi di governo per genere (2022, 2023)

Organi di Governo	2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Senato	0	8	0	8
Consiglio di amministrazione Università	1	7	1	7
Presidi Facoltà	0	4	0	4
Direttori di Dipartimento	5	6	4	8
Nucleo di Valutazione Interna di Qualità	0	5	0	5
Rettore	0	1	0	1
Vicerettore	0	2	0	1
Amministratore	1	0	1	0
Delegati del Rettore	1	5	6	8
Responsabili Uffici	9	7	10	8
Consiglio Studenti Università	14	11	12	25
Consiglio Studenti Facoltà	14	20	12	25

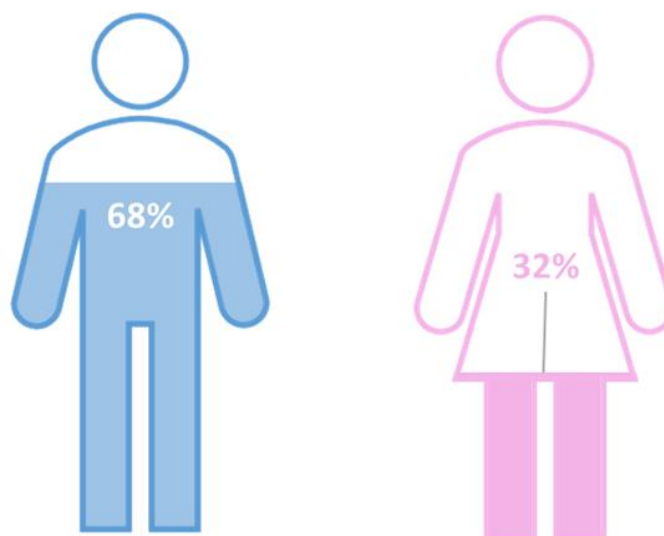


Fig. 44. Organi di governo per genere (2023 – 2024)



3. GENDER EQUALITY PLAN



UNIVERSITÀ CATTOLICA
NOSTRA SIGNORA DEL BUON CONSIGLIO



3. Gender Equality Plan dell'UCNSBC

LE AZIONI DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) UCNSBC PER AREE DI INTERVENTO E LORO COLLEGAMENTI CON GLI SDG DELL'AGENDA ONU 2030

Come definito dalle linee guida dell'Unione Europea il GEP si focalizza su 5 aree fondamentali e riporta le schede delle azioni programmate, raccolte secondo il criterio delle "aree" di intervento individuate dalla Commissione Europea:

- Area I - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa, tra differenti lingue e culture delle differenti comunità accademiche e cultura dell'organizzazione
- Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e di formazione;
- Area V – Prevenzione e misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le schede precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione delle diverse azioni, gli indicatori e target per il monitoraggio. Nelle schede è evidenziato il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030 e infine la programmazione temporale delle azioni.

Le azioni e sotto azioni individuate all'interno di ciascuna area chiave mirano a determinare le procedure adeguate a individuare pregiudizi e discriminazioni di genere; definire e attuare strategie innovative e adeguate e rispettose della realtà specifica di UCNSBC, multiculturale, multilingua e multireligiosa per correggere contrastare eventuali disuguaglianze emerse dal BdG o emergenti in tutti gli ambiti della ricerca, dell'insegnamento, e della formazione offerta dall'UCNSBC. Le strategie mirano a incoraggiare anche l'adozione di metodi linguistici inclusivi e a garantire, per quanto possibile, l'equilibrio di genere.

Il Gruppo di Lavoro Gender, composto da tutte le componenti della Comunità Universitaria, ha ascoltato e continua ad ascoltare tutti gli elementi della Comunità Universitaria e intende anche allargarsi a realtà territoriali e di altre aree di provenienza degli studenti per prevenire, assistere e gestire situazioni di disagio, al fine di contrastare le molestie e le violenze di genere.

Si presentano di seguito le schede con le relative aree, azioni, e sub-azioni previste per il triennio 2024-2027.



3.1 Area I Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa, tra differenti lingue e culture delle differenti comunità accademiche e cultura dell'organizzazione

AREA I - EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO, TRA DIFFERENTI LINGUE E CULTURE DELLE DIFFERENTI COMUNITÀ ACCADEMICHE E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 8 Buona occupazione e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
OBIETTIVO/I	1.1 Promozione della missione dell'UCNSBC come ambiente di formazione e di lavoro equo ed inclusivo dal punto di vista del genere, promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali, di gestione e nella cultura dell'UCNSBC.	
AZIONE/I	1.1.1 Raccolta sistematica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile alle statistiche di genere, per la stesura annuale del bilancio di genere. 1.1.2 Aggiornamento, redazione e approvazione del BdG ogni anno e GEP ogni tre anni.	
SUB-AZIONE/I	Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere personale, finalizzato alla programmazione di specifiche misure di intervento.	
TARGET DIRETTO	Personale accademico, ricercatori, Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e dirigenziale, studenti/esse, specializzandi/e, dottorandi/e, alumni.	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettore Amministratore Senato accademico Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Gruppo di lavoro per il gender equality plan	



	Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan Ufficio statistico di Ateneo			
OUTPUT	Implementare e sostenere le banche dati di Ateneo. Aggiornamento del BgD e verifica del GEP.			
OUTCOME/MONITORING	Audit interno, programmazione di specifiche misure di intervento.			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Banca dati aggiornata. BdG e GEP approvati e adottati.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 3 mesi/persona Risorse finanziarie: valorizzazione delle risorse umane interne coinvolte.			



AREA I - EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO, TRA DIFFERENTI LINGUE E CULTURE DELLE DIFFERENTI COMUNITÀ ACCADEMICHE E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 8 Buona occupazione e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
OBIETTIVO/I	1.2 Promuovere e garantire, in una Università multilingue e multiculturale, l'uso adeguato di tutte le lingue della comunità universitaria verso un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, non discriminatorio e inclusivo.	
AZIONE/I	1.2.1 Sviluppo di linee guida istituzionali per l'uso di un linguaggio inclusivo e sensibile al genere nelle comunicazioni ufficiali e nei processi di insegnamento e ricerca. 1.2.2 Revisionare e adattare i regolamenti, la modulistica e le pagine web e social di Ateneo rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere e applicazione delle linee guida. Implementare e sostenere il linguaggio inclusivo. Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua. 1.2.3 Azioni di formazione ed iniziative per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere e per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	
SUB-AZIONE/I	Monitoraggio delle azioni previste per promuovere un linguaggio inclusivo e sensibile al genere.	
TARGET DIRETTO	Personale accademico, ricercatori, Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e dirigenziale, studenti/esse, specializzandi/e, dottorandi/e	
TARGET INDIRETTO	Futuri studenti e studentesse, famiglie, Pubblico; stakeholders	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettore Amministratore Senato accademico Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement Gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan	



	Presidi Direttori di Dipartimenti Dipartimenti e Centri Centro Linguistico di Ateneo Segreterie didattiche Ufficio ammissioni Ufficio Promozione e Pubbliche relazioni; Ufficio Relazione con i Media Ufficio Personale			
OUTPUT	Linee guida istituzionali per l'uso di un linguaggio inclusivo e sensibile al genere. Regolamenti, modulistica e pagine web e socials di Ateneo aggiornati per l'uso corretto del linguaggio di genere.			
OUTCOME/MONITORIG	Maggiore rappresentazione e sensibilizzazione delle diversità di genere e maggiore inclusività del linguaggio rispetto al genere. Il numero dei regolamenti rivisti; i casi riportati sull'utilizzo improprio della lingua.			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Numero linee guida Numero regolamenti e documentazione aggiornati e adottati. Valutazione del grado di miglioramento del linguaggio utilizzato nelle prassi universitarie, sito web e socials.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 4 mesi/persona Valorizzazione delle risorse umane interne coinvolte nella stesura dei documenti.			



<p>AREA I - EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO, TRA DIFFERENTI LINGUE E CULTURE DELLE DIFFERENTI COMUNITÀ ACCADEMICHE E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE</p>		<p>In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 8 Buona occupazione e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>
<p>OBIETTIVO/I</p>	<p>1.3 Rafforzare la cultura e il ruolo dell'Ateneo sulle questioni e i valori di inclusione e di genere</p>	
<p>AZIONE/I</p>	<p>1.3.1 Pianificazione di iniziative di informazione e formazione per sensibilizzare gli studenti, personale tecnico-amministrativo, personale accademico e ricercatori sulla parità di genere. 1.3.2 Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo tramite eventi ed incontri con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera.</p>	
<p>SUB-AZIONE/I</p>	<p>Collaborazioni con strutture e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere.</p>	
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Studenti/esse, specializzandi/e, dottorandi/e Professori, Lettori, Ricercatori, Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e dirigenziale.</p>	
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Pubblico; stakeholders</p>	
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Rettore Amministratore Senato accademico Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement Gruppo di lavoro su Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan Presidi Dipartimenti e Centri</p>	



	Centro linguistico di Ateneo Ufficio Carriera Ufficio Promozione e Pubbliche relazioni;			
OUTPUT	Supporto alle carriere femminili – Materiali informativi ed eventi. Scambio di Buone pratiche.			
OUTCOME/MONITORING	Rafforzamento della cultura e il ruolo dell'Ateneo sulle questioni e i valori di inclusione e di genere			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Numero di attività realizzate - Almeno 2 eventi all'anno Numero e genere di partecipanti. Numero materiali informativi.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 4 mesi/persona e valorizzazione delle RH interne coinvolte Risorse finanziarie per organizzazione eventi e materiali.			



<p>AREA I - EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO, TRA DIFFERENTI LINGUE E CULTURE DELLE DIFFERENTI COMUNITÀ ACCADEMICHE E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE</p>		<p>In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 8 Buona occupazione e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>
<p>OBIETTIVO/I</p>	<p>1.4 Introduzione e attuazione in UCNSBC di misure finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e promuovere un migliore equilibrio e misure per la conciliazione tra lavoro e vita privata</p>	
<p>AZIONE/I</p>	<p>1.4.1 Adottare protocolli per organizzare le attività istituzionali in modalità family friendly e promuovere il lavoro in modalità agile. 1.4.2 Stipulare convenzioni con strutture private che gestiscono asili nido e scuole dell'infanzia per i figli dei dipendenti dell'Università. 1.4.3 Condurre uno studio di fattibilità per la realizzazione di un asilo nido (0-6 anni) nel complesso universitario rivolto ai figli dei dipendenti dell'Università e della comunità studentesca. 1.4.4 Condurre uno studio di fattibilità su agevolazioni e benefici per studenti e studentesse dei cicli di studio primo e secondo ciclo unico che devono garantire assistenza a figli, genitori anziani con disabilità e/o non autosufficienti.</p>	
<p>SUB-AZIONE/I</p>	<p>Monitoraggio del livello di soddisfazione complessiva dei dipendenti in modalità agile per genere. Monitoraggio dell'equilibrio di genere nell'accesso al congedo parentale. Mappatura per genere e per situazione familiare (anziani in famiglia, disabili, minori ecc.) della presenza di caregiver e genitori (studenti/esse e personale) e riconoscimento dei problemi di conciliazione tra il lavoro di cura e la vita universitaria e professionale.</p>	
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Studenti/esse, specializzandi/e, dottorandi/e genitori. Personale accademico, ricercatore, tecnico, amministrativo, bibliotecario e dirigenziale.</p>	
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Futuri studenti e studentesse, Minori e famiglie, Comunità universitaria, società.</p>	



<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Fondazione NSBC Consiglio di Amministrazione Rettore Amministratore Senato accademico Ufficio Risorse umane Ufficio legale Ufficio finanza Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement Gruppo di lavoro su Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan. Servizio di supporto per gli studenti con Disabilità, DSA e bisogni specifici temporanei.</p>			
<p>OUTPUT</p>	<p>Realizzazione di linee guida che permettano la modalità di lavoro agile. Questionario per il lavoro agile. Protocolli organizzativi. Equilibrio di genere nell'accesso al congedo parentale. Questionario per asilo nido all'interno del campus. Mappatura per genere e per situazione familiare per studenti/esse e personale. Convenzioni con asili nidi e/o asilo nido interno in base allo studio di fattibilità.</p>			
<p>OUTCOME/MONITORING</p>	<p>Realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio inclusivo. Sostegno all'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori e il caregiving familiare. Misure di benessere organizzativo. Miglioramento dell'equilibrio di genere nell'accesso al lavoro agile e al congedo parentale e flessibilità.</p>			
<p>TEMPISTICA</p>	<p>1.4.1 1.4.2 1.4.3 1.4.4</p> <p>2024</p>	<p>1.4.1 1.4.2 1.4.3 1.4.4</p> <p>2025</p>	<p>1.4.2 1.4.3 1.4.4</p> <p>2026</p>	<p>2027</p>
<p>INDICATORI</p>	<p>Numero di ore/giornate svolte in modalità alternative basati sugli obiettivi e su autonomia, responsabilità, fiducia e flessibilità e aumento percentuale di chi svolge lavoro agile; Indice di misura della performance organizzativa e sua variazione. Aumento della percentuale dei dipendenti maschi che usufruiscono del congedo parentale. Numero convenzioni attuate con asili nidi esterni e numero iscrizioni. Studio di fattibilità per un'eventuale realizzazione di un nuovo asilo nido.</p>			



	<p>Analisi delle richieste effettuate e Numero di personale che usufruisce di flessibilità negli orari e congedo parentale.</p> <p>Studio di fattibilità su agevolazioni e benefici a studenti e studentesse genitori e caregiver del primo e secondo ciclo unico di studio, che devono garantire assistenza a figli, genitori anziani con disabilità e/o non autosufficienti.</p>
BUDGET	<p>Risorse umane - Personale delle strutture interessate 6 mesi/persona</p> <p>Risorse finanziarie- Da definire in base allo studio di fattibilità sull'asilo nido e/o accordi con asili nidi esistenti.</p>



3.2 Area II - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA II - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni forti
OBIETTIVO/I	2.1 Promozione della partecipazione del genere meno rappresentato e coinvolgimento paritario negli organi decisionali, nelle posizioni dirigenziali e nelle commissioni	
AZIONE/I	2.1.1 Proposte di bilanciamento di genere: un miglioramento annuale di almeno il 5% nella rappresentanza femminile in occasione del rinnovo degli organi di governo collegiali 2.1.2 Revisione e adozione dei Regolamenti di Ateneo e delle Strutture: integrare disposizione che richieda un miglioramento annuale di almeno il 5% della rappresentanza femminile nelle suddette posizioni al fine di garantire l'equilibrio di genere nella nomina e nella composizione dei consigli, dei comitati, dei gruppi di lavoro, degli altri organi delle Strutture e delle posizioni dirigenziali. 2.1.3 Doppia Preferenza di Genere nelle Cariche Elettive dei Consigli Studenteschi: considerare, quando applicabile, l'inserimento della doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive dei consigli studenteschi.	
SUB-AZIONE/I	Incontri e Monitoraggio delle azioni e implementazione dei regolamenti rivisti e approvati	
TARGET DIRETTO	Staff accademico e tecnico amministrativo delle strutture dipartimentali, centri e uffici universitari	



TARGET INDIRETTO	Tutta la comunità universitaria			
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettore Amministratore Senato accademico Presidi Direttori di dipartimenti e centri Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement Gruppo di lavoro su gender equality plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Equality Plan Ufficio risorse umane			
OUTPUT	Decisioni degli organi competenti in base allo statuto e regolamento di Ateneo Maggior equilibrio di genere nella Governance, posizioni dirigenziali, nei consigli, nei comitati, nei gruppi di lavoro, negli altri organi delle Strutture. Regolamenti rivisti, approvati e adottati.			
OUTCOME/MONITORING	Promozione dell'equilibrio di genere e monitoraggio dell'incremento della percentuale di partecipazione femminile in organi di governo, posizioni dirigenziali, e nelle commissioni			
TEMPISTICA	2.1.1 in occasione del rinnovo 2.1.2 2024	2.1.1 in occasione del rinnovo 2.1.2 2025	2.1.1 in occasione del rinnovo 2.1.3 in occasione del rinnovo 2026	2.1.1 in occasione del rinnovo 2.1.3 in occasione del rinnovo 2027
INDICATORI	Percentuale di presenza femminile in organi di governo, posizioni dirigenziali e commissioni maggiore dello stato di partenza Numero di Regolamenti delle Strutture revisionati e adottati			
BUDGET	Valorizzazione delle risorse umane interne			



3.3 Area III - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA III - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
OBIETTIVO/I	3.1 Promuovere misure per l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
AZIONE/I	3.1.1 Promuovere una composizione delle commissioni esaminatrici/comitati di selezione e valutazione per il reclutamento del personale accademico, ricercatore e tecnico-amministrativo, dei programmi di dottorato e specializzazioni, le borse di ricerca o altri bandi rispettosa dell'equilibrio di genere.	
SUB-AZIONE/I	Revisione delle procedure di selezione e reclutamento e aggiunta di una disposizione sull'equilibrio di genere nei bandi e nella composizione delle commissioni, ai Regolamenti sui programmi di terzo ciclo ecc. Monitoraggio annuale e raccolta sistematica di dati quantitativi, disaggregati per genere.	
TARGET DIRETTO	Personale accademico, ricercatore e tecnico-amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, borsisti/e	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettore Amministratore Senato accademico Presidi Direttori di dipartimenti e centri Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement	



	Gruppo di lavoro su gender equality plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan Ufficio risorse umane			
OUTPUT	Bandi, regolamenti, procedure di reclutamento e composizione commissioni aggiornati rispetto all'equilibrio di genere.			
OUTCOME/MONITORING	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Numero bandi, regolamenti, procedure di reclutamento e composizione commissioni aggiornati rispetto all'equilibrio di genere. Dati quantitativi registrati sulle procedure di selezione e reclutamento, disaggregati per genere.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 3 mesi/persona Valorizzazione delle risorse umane interne coinvolte.			



AREA III - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
OBIETTIVO/I	3.2 Promuovere la leadership femminile nella ricerca	
AZIONE/I	3.2.1 Indagine sulla partecipazione femminile nei gruppi e progetti di ricerca, nella produzione scientifica e incentivazione	
SUB-AZIONE/I	Definizione di strumenti per incentivare il personale il personale accademico femminile a proporsi come leader di gruppi di ricerca, nella produzione scientifica e a partecipare a gruppi e progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche	
TARGET DIRETTO	Personale accademico e ricercatore	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Delegato del rettore per la ricerca scientifica. Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Presidi Dipartimenti e centri Gruppo di lavoro su Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan Ufficio progetti formativi e di Ricerca Ufficio risorse umane	
OUTPUT	Indagine partecipazione e leadership femminile nei gruppi e progetti di ricerca e nella produzione scientifica. Aumentato numero di partecipazione e leadership femminile nella produzione scientifica, nei gruppi e progetti di ricerca.	



OUTCOME/MONITORING	Riduzione di gap o asimmetrie nella partecipazione alla ricerca			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Percentuale femminile partecipante nella produzione scientifica e leader nei gruppi e progetti di ricerca ogni anno.			
BUDGET	Risorse finanziarie: attingere al Fondo di Ateneo per la ricerca scientifica.			



3.4 Area IV - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e di formazione

AREA IV - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E DI FORMAZIONE		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
OBIETTIVO/I	4.1 Inserire insegnamenti e una formazione finalizzata a conoscenze e competenze sui temi di genere, inclusione, diversità e diritti umani.	
AZIONE/I	4.1.1 Mapping dei curricula per la ricognizione degli obiettivi del millennio relativi al genere, inclusione e diversità negli insegnamenti. 4.1.2 Sviluppo e promozione di nuovi insegnamenti, o moduli di corsi, lezioni e seminari, dedicati alla dimensione di genere e della diversità come insegnamenti interdisciplinari e opzionali attivabili in diversi corsi di studio dell'offerta formativa rivolti a studenti con l'impegno dello staff accademico dell'università. 4.1.3 Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di promozione, comunicazione e orientamento in Ateneo.	
SUB-AZIONE/I		
TARGET DIRETTO	Componente studentesca. Personale accademico, tecnico, amministrativo e bibliotecario.	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria. Futuri studenti e studentesse. Stakeholders e Società civile.	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Delegata del Rettore per il sostegno didattico agli studenti. Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Presidi. Dipartimenti e centri Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan	



	Ufficio Ammissioni. Coordinatori CdL. Segreterie didattiche. Ufficio Promozione e relazioni pubbliche.			
OUTPUT	Arricchimento dell'offerta formativa tramite la progettazione e l'inserimento di nuovi insegnamenti, moduli di corsi, lezioni e seminari, dedicati alla dimensione di genere, inclusione e della diversità. Incontri e attività di promozione e orientamento.			
OUTCOME/MONITORING	Sviluppo di conoscenze e competenze sui temi di genere, inclusione, diversità e diritti umani tramite l'integrazione negli insegnamenti e formazione.			
TEMPISTICA	4.1.1 2024	4.1.2 4.1.3 2025	4.1.2 4.1.3 2026	4.1.2 4.1.3 2027
INDICATORI	Questionario e mapping. Numero insegnamenti esistenti correlati alle tematiche di genere, inclusione e diversità. Numero di nuovi insegnamenti, o moduli di corsi, lezioni e seminari, dedicati alla dimensione di genere e della diversità. Almeno 1 ogni anno (come attività a scelta). Numero studenti e studentesse beneficiari diretti delle attività formative. Numero professori e collaboratori coinvolti. Numero attività di promozione e orientamento. Almeno 2 ogni anno. Percentuale numero tesi di laurea e linee di ricerca che integrano la prospettiva di genere Monitoraggio dei corsi e delle iniziative sulle tematiche di genere; Sondaggio di gradimento studenti corsi, moduli di insegnamento, corsi integrati e iniziative;			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 8 mesi/persona Definizione delle risorse finanziarie. Valorizzazione delle risorse umane interne coinvolte.			



AREA IV - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E DI FORMAZIONE		In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi
OBIETTIVO/I	4.2 Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, innovazione, progettazione e valutazione.	
AZIONE/I	4.2.1 Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, materiali informativi, seminari ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere. 4.2.2 Effettuare una ricognizione dei progetti e prodotti della ricerca (numero di pubblicazioni scientifiche ecc.) sulle tematiche di genere e/o diversità negli ultimi 5 anni per Dipartimento. 4.2.3 Istituire un premio per tesi (a tutti i livelli) e per la ricerca sulle tematiche di genere, inclusione e diversità 4.2.4 Promuovere la ricerca sulle questioni di genere aumentando il numero di lavori degli studenti, delle pubblicazioni e delle presentazioni a conferenze. 4.2.5 Promuovere la creazione di reti di ricerca multidisciplinari sulle questioni di genere. 4.2.6 Assicurare un adeguato equilibrio di genere tra gli speaker a convegni, seminari, eventi di divulgazione scientifica e in ogni iniziativa universitaria.	
SUB-AZIONE/I	Attivazione reti di collaborazione con altri Enti di ricerca e Atenei albanesi e stranieri su metodologie, progetti e ricerche inerenti tematiche di genere e condivisione.	
TARGET DIRETTO	Staff accademico e ricercatore. Studenti e studentesse laureandi/e, dottorandi/e, specializzandi/e, borsisti/e.	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria e società	



<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Delegato del rettore per la ricerca scientifica. Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Presidi Direttori di dipartimenti e centri Gruppo di lavoro su Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan Ufficio progetti formativi e di ricerca Biblioteca</p>			
<p>OUTPUT</p>	<p>Linee guida, materiali informativi, e metodologie per includere la dimensione di genere nei processi e progetti di ricerca ed eventi scientifici. Database e mapping dei prodotti e progetti di ricerca sulle tematiche di genere e/o diversità. Premi per tesi (tutti i livelli) e per ricerca sulle tematiche di genere, inclusione e diversità. Prodotti e progetti di ricerca sul tema della parità di genere. Reti di ricerca multidisciplinari sulle questioni di genere. Convegni, seminari, eventi di divulgazione scientifica equilibrati con la partecipazione di genere riguardo gli speakers.</p>			
<p>OUTCOME/MONITORING</p>	<p>Acquisizione di strumenti e metodologie per la promozione della ricerca sul genere e monitoraggio. Riduzione delle diseguglianze di genere nella ricerca, innovazione e nelle attività progettuali.</p>			
<p>TEMPISTICA</p>	<p>4.2.1 4.2.2 2024</p>	<p>4.2.1 4.2.2 4.2.3 4.2.4 4.2.5 4.2.6 2025</p>	<p>4.2.2 4.2.3 4.2.4 4.2.5 2026</p>	<p>4.2.2 4.2.3 4.2.4 4.2.5 2027</p>
<p>INDICATORI</p>	<p>Database di ricerca scientifica di Ateneo aggiornato. Numero di bandi, numero partecipanti e numero di premi assegnati . Numero di lavori, pubblicazioni, presentazioni a conferenze, ecc. sulle questioni di genere – Percentuale di rappresentanza femminile nelle reti di ricerca multidisciplinari – Numero speakers e numero convegni, seminari, eventi di divulgazione scientifica equilibrati.</p>			



BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 8 mesi/persona Risorse finanziarie: fondo di Ateneo per la ricerca scientifica.
---------------	--



3.5 Area V – prevenzione, misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

<p>AREA V – PREVENZIONE E MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI</p>		<p>In linea con gli obiettivi dell’Agenda 2023 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 3 Salute e benessere. SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>
OBIETTIVO/I	5.1 Garantire un ambiente di studio e di lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all’invulnerabilità della persona favorendo l’acquisizione di elementi di conoscenza sulla violenza di genere.	
AZIONE/I	5.1.1 Sviluppare nella comunità UCNSBC conoscenze e competenze in tema di discriminazione, molestia e lotta alla violenza di genere, organizzare seminari, workshop e altre attività formative e informative sulle tematiche gender based.	
SUB-AZIONE/I	<p>Preparare un modulo formativo, con riconoscimento CFU per studenti/esse e personale in ambito di parità di genere, di violenza di genere. Prevedere la certificazione di questo modulo con cadenza triennale.</p> <p>Realizzare annualmente campagne di sensibilizzazione, seminari, workshop e rassegne cinematografiche orientati alla divulgazione del contrasto agli stereotipi di genere (maschile/femminile) e ai fenomeni di violenza di genere, comprese le molestie sessuali, la violenza maschile contro le donne e la violenza omo-transfobica. Coinvolgere, quando possibile, esperti, centri specializzati e stakeholders del territorio.</p> <p>Partecipare a bandi e progetti dedicati al contrasto della violenza di genere e alla promozione della parità di genere.</p>	
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria	



TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, loro familiari e ambienti a loro collegati, società civile, stakeholders			
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Delegata del Rettore per il sostegno didattico agli studenti. Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Gruppo di lavoro su Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan. Presidi Direttori di dipartimento. Ufficio Legale. Ufficio risorse umane. Sportello d'ascolto.			
OUTPUT	Modulo e eventi formativi e informativi in tema di discriminazione, molestia e lotta alla violenza di genere. Materiali con contenuti in tema.			
OUTCOME/MONITORING	Aumento delle conoscenze, e competenze tra la comunità studentesca e tra il personale accademico in tema di discriminazione, molestia e lotta alla violenza di genere.			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Numero eventi formativi. Numero eventi divulgativi. Numero, Percentuale e genere di studenti/esse e personale raggiunti dalla formazione. Numero, Percentuale e genere di studenti/esse, personale e altri partecipanti raggiunti dagli eventi formativi e divulgativi. Numero professori e collaboratori coinvolti. Numero Materiali didattici e informativi. Numero Bandi e progetti partecipati sul contrasto di Genere.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 4 mesi/persona Costi realizzazione eventi			



<p>AREA V – PREVENZIONE E MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI</p>		<p>In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 3 Salute e benessere. SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>
<p>OBIETTIVO/I</p>	<p>5.2 Promuovere misure per prevenire e contrastare la molestia e la violenza di genere.</p>	
<p>AZIONE/I</p>	<p>5.2.1 Revisionare e aggiornare lo Statuto, il Codice Etico e i Regolamenti di Ateneo per includere in modo esplicito la dimensione di genere e affrontare chiaramente le tematiche di discriminazione e violenza legate al genere. 5.2.2 Mappare e programmare le attività di terza missione che l'Università sviluppa per contrastare gli stereotipi di genere, le molestie e la violenza basata sul genere.</p>	
<p>SUB-AZIONE/I</p>	<p>Approvazione da parte degli Organi competenti dei documenti integrati. Comunicazione e pubblicazione.</p>	
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Tutta la comunità universitaria.</p>	
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Società civile.</p>	
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Rettore Amministratore Senato accademico Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Gruppo di Lavoro su Gender Equality Plan Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan. Presidi</p>	



	Direttori di dipartimento. Ufficio Legale. Ufficio risorse umane. Sportello d'ascolto.			
OUTPUT	Statuto, Codice etico e Regolamenti di Ateneo rivisti, aggiornati e adottati. Mappatura delle attività di terza missione.			
OUTCOME/MONITORING	Prevenzione, gestione e contrasto della molestia e della violenza di genere.			
TEMPISTICA	2024	2025	2026	2027
INDICATORI	Numero Documenti e regolamenti aggiornati e adottati. Database mapping. Numero Attività terza missione programmate.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 2 mesi/persona Valorizzazione delle risorse umane interne coinvolte.			



<p>AREA V – PREVENZIONE E MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI</p>		<p>In linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 3 Salute e benessere. SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>
<p>OBIETTIVO/I</p>	<p>5.2 Promuovere misure per prevenire e contrastare la molestia e la violenza di genere.</p>	
<p>AZIONE/I</p>	<p>5.2.3 Redigere procedure interne, manuali e materiali informativi che includano un elenco di numeri di telefono, indirizzi e-mail e/o cassette postali utili da contattare in caso di violenza subita o assistita. 5.2.4 Consolidare lo Sportello d'ascolto e adeguarlo a fornire assistenza in caso di discriminazione, disagio, mobbing, molestie, violenza di genere e malessere</p>	
<p>SUB-AZIONE/I</p>	<p>Recepimento di raccomandazioni o strumenti giuridici in vigore a livello internazionale, europeo e nazionale. Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere nell'università e reportistica agli organi di governo.</p>	
<p>TARGET DIRETTO</p>	<p>Tutta la comunità universitaria.</p>	
<p>TARGET INDIRETTO</p>	<p>Società civile.</p>	
<p>RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI</p>	<p>Rettore Amministratore Senato accademico Delegata del Rettore per il gender equality plan, le misure in favore dei diversamente abili, il social engagement. Dirigenti e personale delle strutture primarie aderenti al Gender Plan.</p>	



	Ufficio risorse umane. Sportello d'ascolto. Ufficio Legale.			
OUTPUT	Codice di condotta o linee guida per il riconoscimento, la segnalazione e la gestione di comportamenti discriminatori, di situazioni di violenza e molestie sessuali. Promozione e rafforzamento del servizio di supporto/sportello d'ascolto per la Prevenzione, gestione e contrasto della molestia e della violenza di genere.			
OUTCOME/MONITORING	Incremento della conoscenza sulle procedure in essere di gestione dei casi di violenza e molestie e presentazione dei servizi di supporto.			
TEMPISTICA	5.2.3 5.2.4 2024	5.2.3 5.2.4 2025	5.2.4 2026	5.2.4 2027
INDICATORI	Numero linee guida prodotte. Numero utenti raggiunti. Numero incontri, segnalazioni e genere di persone raggiunte dallo sportello d'ascolto.			
BUDGET	Risorse umane - Personale delle strutture interessate 2 mesi/persona Valorizzazione delle risorse umane interne coinvolte.			