

Piano di uguaglianza di genere
Gender Equality Plan
2022-2024

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO	3
PREMESSA.....	4
AREA 1 - EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE.....	7
AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	8
AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	9
AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI	10
AREA 5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE INCLUSE LE VIOLENZE SESSUALI.....	11

Composizione del Gruppo di lavoro

- prof.ssa Lucinda Spera** coordinatrice del Gruppo di lavoro, delegata del Rettore alle questioni di genere e pari opportunità e presidente del Comitato unico di garanzia dell'Università per stranieri di Siena (CUG)
- sig.ra Emanuela Carletti** componente supplente del CUG
- dott.ssa Luana Donnini** coordinatrice amministrativa della Scuola di Dottorato
- prof.ssa Lara Lazzeroni** docente di Diritto del Lavoro dell'Università di Siena;
- prof. Luca Paladini** docente in Diritto dell'Unione Europea
- dott.ssa Francesca Bianchi** Segreteria Generale
- Partecipa ai lavori la **dott.ssa Luana Cosenza**.

Premessa

Il Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan: presupposti e obiettivi

Il modo in cui la conoscenza scientifica viene prodotta e diffusa non rappresenta un'eccezione rispetto al panorama complessivo, di cui riproduce purtroppo disuguaglianze di genere e asimmetrie tra uomini e donne nell'organizzazione lavorativa, nella distribuzione delle posizioni e delle progressioni di carriera. Alla luce di questa situazione, nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days il Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione europea Jean Eric Paquet ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione europea per promuovere l'uguaglianza di genere, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee, e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie. Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha recepito tali disposizioni. In particolare, l'adozione del già rammentato Piano di uguaglianza di genere è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca. Con riferimento alla realtà accademica italiana, il GEP è un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in sintonia con il *Piano di Azioni Positive* (PAP) già previsto dalla normativa italiana e in continuità con il *Bilancio di genere*.

I macro-obiettivi indicati dalla Commissione europea nell'ambito delle strategie per l'uguaglianza di genere 2020-2025 per un'Europa garante della parità di genere sono i seguenti:

- porre fine alla violenza di genere
- combattere gli stereotipi sessisti
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Coerentemente, nell'ambito delle linee di finanziamento relative a Horizon Europe è stato previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione, mentre fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

Il Piano di uguaglianza di genere deve prevedere l'individuazione di almeno 5 aree di intervento tra quelle indicate dalla Commissione Europea. L'Università per stranieri di Siena ha deciso di lavorare per il prossimo triennio sulle seguenti aree:

- equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- contrasto della violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Per ogni area il Gruppo di lavoro ha definito più obiettivi declinati in diverse azioni; per ciascuna di queste sono stati individuati indicatori, destinatari, tempi di realizzazione, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate.

La struttura del Piano di uguaglianza di genere (GEP)

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo alla Comunità universitaria – proiettate in un orizzonte temporale triennale (2022-2024) – tendono a dare continuità a politiche già intraprese dal nostro ateneo (si rinvia per queste ai PAP 2018-2020 e 2021-2023 proposti dal CUG) specificandone al contempo in concreto anche forme di monitoraggio e responsabilità e ampliando e specificando alcuni obiettivi. Il GEP andrà in un prossimo futuro riallineato al Bilancio di genere, che l'Ateneo sta attualmente predisponendo.

Il processo che ha portato all'elaborazione del Piano di uguaglianza di genere ha previsto diverse fasi e azioni, riassumibili nell'elenco che segue:

- nomina del Gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano di Uguaglianza di Genere, costituito con Decreto Rettorale n. 577 del 7 ottobre 2021
- coinvolgimento nel Gruppo di lavoro di esperti sulle tematiche di genere con esperienze e conoscenze specifiche
- analisi del contesto dell'ateneo, grazie in particolare ai dati e all'analisi qualitativa e quantitativa contenuta nei PAP;
- ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale di sviluppo del piano
- previsione di risorse specifiche, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie, da destinare alla realizzazione delle azioni
- previsione di indicatori che consentano in futuro di monitorare l'andamento e l'attuazione del GEP
- acquisizione del sostegno da parte dei vertici dell'istituzione.

La struttura del piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

L'Area 1, che riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura.

L'Area 2 area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici.

L'Area 3 persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

L'Area 4 punta all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica (con riflessi sulla terza missione).

L'Area 5 è finalizzata al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto (con riflessi sulla terza missione).

Nel nostro Ateneo e per la nostra comunità universitaria

In piena aderenza con le Linee guida elaborate dalla Commissione sulle tematiche di genere della CRUI, il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università per stranieri di Siena intende tracciare una linea di sviluppo dell'Ateneo che nel prossimo triennio metta in campo azioni volte alla riduzione (e perché no, all'eliminazione) delle asimmetrie di genere e che, in considerazione anche della specificità dell'Ateneo in cui si colloca, permetta di valorizzare ogni forma di 'diversità' (culturale, linguistica, fisica, connessa all'età, all'orientamento sessuale). Le vicende dell'ultimo biennio ci hanno infatti mostrato la fragilità di un sistema che sembrava inossidabile e abbiamo toccato con mano la necessità di una concezione inclusiva della società, in grado di considerare le differenze come un valore. Sappiamo infatti quanto gli effetti della recente pandemia abbiano inciso profondamente (e negativamente) sui nostri modelli sociali e quanto, in questo contesto, le donne abbiano finito per pagare un prezzo elevato, che ha riportato la loro condizione lavorativa a dati e condizioni che ritenevamo superati, vanificando anni di impegno in questa direzione. In questa mutata condizione il documento che presentiamo rappresenta dunque un efficace strumento di correzione della complessa rete di asimmetrie che ha visto nuove criticità aggiungersi alle preesistenti. Non abbiamo infatti scuse: qui e ora, è nostro dovere proporre alle nuove generazioni che si formano nelle nostre aule universitarie nuovi orizzonti e prospettive diverse, nelle quali ciascuno e ciascuna senta di potersi realizzare senza vincoli precostituiti e stereotipati; così come è nostro compito creare condizioni di lavoro in grado di valorizzare l'apporto di ciascuna e ciascuno, in un ambiente che solleciti la collaborazione e il confronto tra gli individui – donne e uomini –, la serenità dei rapporti e il rispetto. Gli effetti, ci auguriamo positivi, di questo comune impegno si rifletteranno negli ambienti familiari e sociali esterni e veicoleranno, speriamo, buone pratiche e nuovi stili relazionali. Quello che ci aspetta, e che non possiamo procrastinare, è dunque un cambiamento culturale di non poco conto, che richiederà le energie di ciascuno di noi individualmente e come comunità. Il Gender Equality Plan è stato concepito con questi presupposti e con questi obiettivi, certamente in ottemperanza a richieste formali che ci arrivano dall'Europa, ma con l'entusiasmo e la convinzione di essere sulla giusta strada, se davvero vorremo per noi e per i nostri e le nostre giovani quella concreta parità di genere che funzionerà da collante tra le istituzioni educative europee e che renderà tanto più attraente l'avventura del vivere.

Lucinda Spera

Coordinatrice del Gruppo di lavoro

Area 1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2022	2023	2024		
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1. Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	1.1.1. Redazione del Bilancio di Genere 1.1.2. Azioni di formazione e iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Comunità universitaria ¹	Comunità universitaria		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Management didattico e URP • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di azioni e di iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi di genere
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.1. Stipula di convenzioni con centri sportivi e ricreativi, cooperative assistenziali	Componenti della Comunità universitaria con responsabilità familiari	Contesti familiari indiretti e colleghi/e		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Management didattico e URP • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di richieste di attivazione di convenzioni • Numero dei lavoratori che accedono ai servizi
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.1. Redazione e approvazione del regolamento in materia di lavoro agile	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Contesti familiari indiretti	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Direttrice generale • Delegato alle relazioni sindacali 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentuale di dipendenti che hanno fatto richiesta di lavoro agile
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.3. Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo	1.3.1. Applicazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio (vedi Linee Guida linguaggio amministrativo e differenze di genere)	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Management didattico e URP • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del numero di documenti di Ateneo che presentano un linguaggio corretto dal punto di vista del genere

¹ La "Comunità universitaria" è intesa come l'insieme delle persone che, a vario titolo, partecipano alla vita universitaria. In primo luogo, essa è composta da lavoratori/lavoratrici con contratti di natura subordinata ed autonoma, nella varietà di forme che caratterizza quest'ultima categoria (dagli incarichi di natura autonoma o professionale a quelli occasionali e parasubordinati). In secondo luogo, alla Comunità universitaria partecipano coloro che siano legati all'Ateneo da rapporti di fatto, continuativi o saltuari (personale in appalto; personale in somministrazione, etc.) e altre categorie amministrative e negoziali (studenti/esse; dottorandi/e, etc.). La Comunità universitaria è destinataria delle misure previste dal GEP - per la loro massima inclusività - in ragione del loro contenuto.

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

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2022	2023	2024		
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1. Diffusione regolare di dati sul rispetto dell'equilibrio di genere in Ateneo	2.1.1 Creazione di un sistema di rilevazione e <i>reporting</i> 2.1.2. Creazione di una pagina web di diffusione dati sul sito istituzionale dell'Ateneo	Comunità universitaria	Insieme dei fruitori dei report e della pagina web	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Prorettori competenti per materia • Delegata per la parità di genere • Altri delegati • CUG • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Banca dati soggetta ad aggiornamento costante • Numero di report periodici sull'equilibrio di genere • Pagina web di diffusione dati sul sito istituzionale dell'Ateneo
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.2. Promuovere la presentazione di candidature di genere diverso nelle elezioni	2.2.1. Ricognizione e rilevazione delle disparità 2.2.2. Individuazione dell'accomodamento ² atto a riequilibrare 2.2.3. Introduzione dell'accomodamento	Comunità universitaria	Enti esterni chiamati a designare propri rappresentanti negli organi di Ateneo		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Prorettori competenti per materia • Delegata per la parità di genere • Delegata per la diversità e l'inclusione • Altri delegati • CUG • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di interventi sulla normativa di Ateneo • Numero di linee guida in materia di equilibrio di genere
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.3. Conseguire l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.3.1. Ricognizione e rilevazione delle disparità 2.3.2. Individuazione dell'accomodamento atto a riequilibrare 2.3.3. Introduzione dell'accomodamento	Comunità universitaria	Comunità universitaria			X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Organi collegiali di vertice (SA, CdA) • Prorettori competenti per materia • Delegata alla parità di genere • Altri delegati • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di interventi sulla normativa di Ateneo • Numero di linee guida in materia di equilibrio di genere
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.4. Conseguire l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni e nella loro presidenza (oltre quelle contemplate nell'area 3)	2.4.1. Ricognizione e rilevazione delle disparità 2.4.2. Individuazione dell'accomodamento atto a riequilibrare 2.4.3. Introduzione dell'accomodamento	Comunità universitaria	Candidati valutati dalle commissioni			X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Organi collegiali di vertice (SA, CdA) • Prorettori competenti per materia • Delegata alla parità di genere • Altri delegati • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di interventi sulla normativa di Ateneo • Numero di linee guida in materia di equilibrio di genere

² Per *accomodamento* si intende l'insieme delle modifiche e degli adattamenti necessari ed appropriati per garantire l'equilibrio di genere.

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

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2022	2023	2024		
A3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1. Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e nella loro presidenza, per il reclutamento di personale docente, tecnico-amministrativo e CEL	3.1.1. Monitoraggio del rispetto delle norme regolamentari sulla composizione delle commissioni per la chiamata e le progressioni economiche di professori e di ricercatori 3.1.2. Monitoraggio del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni per il reclutamento e le progressioni economiche del personale tecnico-amministrativo e CEL	Candidati alle selezioni e progressioni bandite dall'Ateneo	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Direttrice Generale • Direttore DISU • Area del Personale • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un report <i>ad hoc</i> destinato agli organi di Ateneo • Numero di conformità all'equilibrio di genere rilevate • Numero di difformità all'equilibrio di genere rilevate e rimediate <i>ex ante</i> in via amministrativa
A3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.2. Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici, e nella loro presidenza, per dottorato di ricerca e assegni di ricerca	3.2.1. Modifiche alla normativa di Ateneo, al fine di garantire la composizione equilibrata in termini di genere delle commissioni valutatrici 3.2.2. Monitoraggio del rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni	Candidati al dottorato e agli assegni di ricerca	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Direttrice Generale • Direttore DISU • Area del Personale • Direttrice Scuola di dottorato • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di modifiche normativa di Ateneo • Creazione di un report <i>ad hoc</i> destinato agli organi di Ateneo • Numero di conformità all'equilibrio di genere rilevate • Numero di difformità all'equilibrio di genere rilevate e rimediate <i>ex ante</i> in via amministrativa
A3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.3. Verifica dello stato dell'arte relativo alle progressioni di carriera in una prospettiva di genere	3.3.1. Monitoraggio sistematico delle progressioni di carriera avvenute	Personale dipendente dell'Ateneo	Comunità universitaria		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Direttrice Generale • Direttore DISU • Area del Personale • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un report <i>ad hoc</i> destinato agli organi di Ateneo • Numero di difformità all'equilibrio di genere rilevate

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2022	2023	2024		
A4 -Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.1. Indagine sui progetti di ricerca in termini di genere (es. responsabili scientifici/che, componenti del progetto di ricerca)	4.1.1. Analizzare il gender gap nei progetti di ricerca (ad esempio responsabile scientifico, componenti del progetto di ricerca)	Docenti strutturati/e e non, ricercatori/tric i, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e	La comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Delegata alla Ricerca • Delegata alla Didattica • Direttore di Dipartimento Direttrice generale • Ufficio Ricerca 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentuale di progetti con P.I maschili e femminili • Percentuale di donne coordinatrici di progetti con finanziamento esterno • Percentuale di donne componenti di progetti con finanziamento esterno
A4 -Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.2. Incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali ed europei soprattutto nei ruoli di <i>Principal Investigator</i> e/o coordinatrice dei gruppi di ricerca locali/nazionali ed europei	4.2.1. Attività di sensibilizzazione e <i>mentoring</i> 4.2.2. Azioni di formazione per la partecipazione ai bandi	Docenti strutturati/e e non, ricercatori/tric i, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e	La comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Delegata alla Ricerca Delegata alla Didattica • Direttore di Dipartimento Direttrice generale Ufficio Ricerca 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di attività effettuate • Numero di corsi/eventi di formazione effettuati • Numero di partecipanti donne ai corsi/eventi di formazione
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.3. Attivazione di un corso interdisciplinare sugli studi di genere	4.1.1. Integrazione della dimensione di genere nei corsi di studio	Comunità studentesca	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Coordinatrice della didattica • Direttore di Dipartimento • Delegata alla parità di genere • Delegata alla diversità e all'inclusione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di percorsi di studio nei quali è inserito il corso interdisciplinare

Area 5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2022	2023	2024		
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.1. Creazione di una pagina <i>web</i> nel sito istituzionale di Ateneo in tema di lotta agli stereotipi di genere	Comunità Universitaria, inclusi studentesse e studenti a cui è rivolto l'invito a rimettere all'amministrazione idee di sviluppo della pagina <i>web</i> e testimonianze.	Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Delegata al sito web • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Messa in rete della pagina web
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.2. Creazione di una pagina <i>web</i> nel sito istituzionale di Ateneo per sensibilizzare su tutte le forme di violenza nei riguardi delle donne	Comunità Universitaria, inclusi studentesse e studenti a cui è rivolto l'invito a rimettere all'amministrazione idee di sviluppo della pagina <i>web</i> e testimonianze	Collettività in genere, universitaria e non		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Delegata al sito web • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Messa in rete della pagina web
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.3. Integrazione del canale comunicativo tra Ateneo e Consigliera di parità della Provincia di Siena per patrocinio reciproco in ordine ad iniziative su lotta agli stereotipi	Docenti e personale amministrativo ; Consigliera di Parità della Provincia di Siena	Collettività in genere, universitaria e non			X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Rettore • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di iniziative e di patrocinii intercorsi tra le parti
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.4. Lezioni, seminari o altre attività laboratoriali di orientamento studenti/esse sul tema	Studenti/esse del quinto anno delle scuole e relativo corpo	Scuole secondarie di secondo grado e famiglie dei relativi	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore DISU • Coordinatrice alla didattica • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di lezioni/ seminari/ laboratori

		degli stereotipi e del contrasto alle violenze o molestie di genere o sessuali	docente	studenti					
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.5 Creazione di un questionario da sottoporre a studenti/esse su percezione tema relativo agli stereotipi o alla lotta alla violenza/molestia di genere	Studentesse e studenti	Scuole secondarie di secondo grado e famiglie dei relativi studenti	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinatrice alla didattica • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di questionari somministrati
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.6. Campagne sui social network finalizzate a promuovere attività di formazione che stimolino e accrescano nel pubblico una più completa e realistica rappresentazione delle donne e del loro ruolo nei contesti sociali	Comunità accademica ed extra-accademica	Collettività in genere, universitaria e non			X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegata ai social di Ateneo 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di campagne lanciate
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.7. Avvio di una collaborazione con operatori del territorio finalizzata allo sviluppo e al rispetto di un'ottica di genere nell'informazione dei media	Ordine professionale dei giornalisti e altri canali dell'informazione	Collettività in genere, universitaria e non			X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegata alla parità di genere • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero Convenzioni, note di scambio o collaborazioni avviate
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.8. Iniziative convegnistiche in tema di lotta agli stereotipi e contrasto alla violenza	Collettività, universitaria e non	Collettività in genere, universitaria e non		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero eventi organizzati
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.2. Contrasto alla violenza e alle molestie di genere e sessuali	5.2.1. Agevolazione del percorso di ascolto da parte della Consigliera di Fiducia di Ateneo, quale canale protetto di segnalazione abusi o violenze o molestie di genere o sessuali	Intera comunità Universitaria, inclusi studentesse e studenti.	Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Management didattico e URP • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Designare la Consigliera di Fiducia
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.2. Contrasto alla violenza e alle molestie di genere e sessuali	5.2.2. Coordinamento di attività formative a favore del territorio	Soggetti del territorio interessati o coinvolti in azioni di	Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegata alla parità di genere • Delegata all'inclusione e diversità • Delegata ai social di Ateneo 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero eventi formativi organizzati

			contrasto delle molestie o delle violenze di genere o sessuali						
A5 - Contrasto alla violenza di genere include le violenze sessuali	5.2. Contrasto alla violenza e alle molestie di genere e sessuali	5.2.3. Attivazione di convenzioni con istituti o centri sportivi che praticano corsi di difesa personale	Comunità universitaria	Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegato allo sport • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero convenzioni attivate
A5 - Facilitazione dei percorsi di recupero o inserimento nei riguardi di donne vittime di violenza o di molestie di genere o sessuali	5.3. Agevolazioni nel percorso di studio per donne vittime di violenza di genere	5.3.1. Costruzione di un percorso con i centri anti-violenza e le case rifugio della Provincia di Siena per favorire la frequenza in sicurezza dei corsi universitari	Donne interessate ad intraprendere un percorso di studio; studentesse e personale di Ateneo	Loro Familiari			X	<ul style="list-style-type: none"> • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione di un protocollo di accomodamenti per le interessate
A5 - Facilitazione dei percorsi di recupero o inserimento nei riguardi di donne vittime di violenza o di molestie di genere o sessuali	5.3. Agevolazioni nel percorso di studio per donne vittime di violenza di genere	5.3.2. Attivazione collegamenti a remoto protetto per i corsi frequentati da donne vittime di violenza di genere	Donne vittime di violenza	Loro Familiari			X	<ul style="list-style-type: none"> • Direttrice generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un collegamento in remoto protetto