



# Gender Equality Plan 2022-2024

## Monitoraggio e revisione

A cura di Aurelia Sole

Senato Accademico 28.02.2024

CDA 29.02.2024

Area I - 1	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate		
Obiettivo	Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere				
Sotto Azioni	<p>L'azione si suddivide in tre sotto-azioni. Legate allo spazio e al tempo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– orario scorrevole, garantisce la variabilità dell'orario di inizio e di fine delle attività lavorative;</li> <li>– settimana concentrata, grazie all'allungamento della giornata lavorativa si riducono i giorni lavorativi settimanali;</li> <li>– banca delle ore, conto virtuale che consente di depositare le ore lavorative extra per poterle poi recuperare nei momenti di bisogno;</li> <li>– part-time, che può essere orizzontale, verticale o misto;</li> <li>– job sharing, condivisione da parte di due o più soggetti dell'attività lavorativa e dall'accordo sull'orario di lavoro</li> </ul> <p>Servizi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– telelavoro;</li> <li>– smart working</li> <li>– iniziative di carattere sportivo e culturale;</li> <li>– realizzazione di asili nido;</li> <li>– supporto emozionale</li> </ul>	<p>Attività realizzate:</p> <p>Sottoscritti n. 117 accordi individuali per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile di cui n. 37 maschi e n. 80 femmine</p> <p>SUSSIDI previsti per i dipendenti, componenti dei loro nuclei familiari, così come risulta dal certificato dello Stato di famiglia in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•decesso di un membro del nucleo familiare ovvero di un parente in linea diretta ed entro il primo grado;</li> <li>•degenze per malattie di particolare gravità con necessità di assistenza e cura non coperte da contribuzione sanitaria nazionale;</li> <li>•malattie croniche e invalidanti con necessità di assistenza e cura;</li> <li>•protesi e cure dentarie;</li> <li>•prestazioni mediche di tipo specialistico;</li> <li>•bisogno di altra tipologia.</li> </ul> <p>Riapertura del centro sportivo di Ateneo Apertura Sportello psicologico</p> <p>Esiste un (Regolamento di Ateneo) Realizzazione di una disciplina di Ateneo che consenta la prestazione lavorativa in modalità agile?</p>			
Cronoprogramma	2022	2023	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1088 1372 1281 1410">Indicatori di</td> <td data-bbox="1290 1372 2130 1410">Certificazione raggiungimento obiettivo</td> </tr> </table>	Indicatori di	Certificazione raggiungimento obiettivo
Indicatori di	Certificazione raggiungimento obiettivo				

Area I - 3	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
<b>Obiettivo</b>	Promozione della missione di UniBas come ambiente di formazione e di lavoro equo e inclusivo dal punto di vista di genere	
<b>Azione</b>	Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e creazione di un sistema integrato utile per le statistiche di genere; monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure	
<b>Sotto-azioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, pubblicazioni, progetti di ricerca anche relativi al conto terzi o convenzioni di studio e ricercai, componente studentesca) disaggregati per genere</li> <li>2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale</li> <li>3. Analisi sistematizzata degli indicatori</li> </ol>	Fatto solo per i prodotti di ricerca, spinoff e brevetti
<b>Risultati</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banca dati contrassegnata per genere</li> <li>2. Reportistica annuale</li> </ol>	

<b>Area I - 4</b>	<b>Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</b>	<b>Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate</b>
<b>Obiettivo</b>	Promuovere nel linguaggio amministrativo l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva	
<b>Azione</b>	Formazione dedicata al personale TAB	
<b>Sotto-azioni</b>	Attuazione del vademecum CRUI sul linguaggio di genere (in fase di realizzazione)	Da realizzare entro fine 2024

Area I - 5	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Monitoraggio 2023 e Criticità rilevate
Obiettivo	Politiche di sostegno per chi ha responsabilità familiari	gennaio 2023, regione ha comunicato l'efficacia dell'aggiudicazione e ne ha disposto l'aggiudicazione definitiva a favore dell'operatore economico aggiudicatario. L'Ateneo, nel prenderne atto, ha adottato medesimo dispositivo. Ad oggi l'Ateneo, i cui locali destinati allo scopo sono pronti per accogliere il servizio, <b>è in attesa di convocazione da parte della Regione Basilicata per la sottoscrizione del contratto e del menzionato accordo.</b> <b>Data ultima fine 2023</b>
Azione	Miglioramento di servizi assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro	
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Completamento ed apertura asilo Macchia Romana</li> <li>- Servizi 'spazio baby – ludoteca, biblioteca'</li> <li>- Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche</li> </ul>	

<b>Area II - 1</b>	<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	
<b>Azione</b>	Valutazione di modifiche di Statuto/Regolamento di Ateneo per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi decisionali di UniBas	Purtroppo abbiamo perso l'occasione nelle ultime modifiche di statuto e regolamento di inserire la doppia preferenza per la parte elettiva



<b>Area II - 2</b>	<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	
<b>Azione</b>	Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI) e nel Piano delle Azioni Positive (PAP) del CUG	Fatto

<b>Area II - 4</b>	<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (responsabilità/inclusività)	Organizzato un corso nel 2022 aperto anche al personale, ma prevalentemente agli/le studenti/esse
<b>Azione</b>	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment femminile e inclusività nei processi decisionali	
<b>Target diretto</b>	Personale TAB e Docente	

<b>Area II - 5</b>	<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere	
<b>Azione</b>	Definizione di misure adeguate a garantire informazioni inclusive, di facile accesso e comprensione, che offrano una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) che promuovono l'uguaglianza di genere	aperte pagine web
<b>Output</b>	Pagine web dedicate al tema dell'inclusione e al GEP Brochure informative	

<b>Area II - 6</b>	<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento dei processi informativi interni volto a una maggiore equità di genere	
<b>Azione</b>	Miglioramento regolamento carriera Alias	da integrare



<b>Area III - 1</b>	<b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera	
<b>Azione</b>	Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera	
<b>Sotto-azioni</b>	Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/rici che rientrano al lavoro dopo la nascita/adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia. Definizione e implementazione delle procedure di attuazione	

<b>Area III - 2</b>	<b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera	
<b>Azione</b>	Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti	
<b>Sotto-azioni</b>	Attivazione di convenzioni ( a titolo gratuito per l'Ateneo) per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. apertura asilo o convenzioni con micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici.	<p>Convenzione per campi estivi con centro velico</p> <p>Estensione dell'abbonamento CUS agevolato per familiari dipendenti</p>

<b>Area III - 3</b>	<b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera	
<b>Azione</b>	Supporto a ricercatori/trici per l'organizzazione in ateneo di eventi convegni workshop (in occasione di organizzazioni di eventi prevedere uno spazio con esperti per l'intrattenimento dei figli (da 0 a 10 anni, servizio pensato anche per gli ospiti esterni all'ateneo)	
<b>Sotto-azioni</b>	Attivazione di convenzioni (a titolo gratuito per l'Ateneo) per tariffe agevolate con agenzie specializzate o con l'asilo di Ateneo per l'intrattenimento	non realizzato

<b>Area III - 4</b>	<b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo</b>	Miglioramento delle pari opportunità nelle progressioni di carriera	
<b>Azione</b>	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione e comunicazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi	
<b>Sotto-azioni</b>	Adozione linee guida Diffusione linee guida	non attuato

<b>Area IV – 1</b>	<b>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>	
<b>Obiettivo</b>	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca	
<b>Azione</b>	Sensibilizzare giovani ricercatori e ricercatrici sull'importanza di valutare la dimensione di genere nella ricerca	
<b>Sotto-azioni</b>	<p>Progettazione e organizzazione di workshop sulla dimensione di genere nella ricerca</p> <p>Realizzazione di un corso trasversale per tutti i dottorandi</p> <p>Attivazione reti di collaborazione con altri enti di ricerca e atenei italiani e stranieri su progetti e ricerche inerenti tematiche di genere</p>	<p>Attivato corso per i dottorandi</p> <p>Attivati accordi con Fidapa, CPRO</p>

<b>Area IV – 2</b>	<b>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>	
<b>Obiettivo</b>	Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca	
<b>Azione</b>	Predisporre l'identificazione di genere per estrarre facilmente dati dalle diverse banche dati delle pubblicazioni, delle attività di ricerca ed economici anche relativi al conto terzi o convenzioni di studio e ricercai	Da realizzare sul Bilancio unico di ateneo e sui bilanci dei dipartimenti

<b>Area V – 1</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	Diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi nella scelta del proprio progetto professionale	
<b>Sotto-azioni</b>	<p>Partecipazione al progetto STEM PER TUTTE (rilevanza della dimensione di genere nella scienza e contrasto alla diffusione degli stereotipi di genere, "Per una parità di genere nelle discipline STEM).</p> <p>Stimolare la percezione e l'analisi della differenza di genere per contrastare e superare gli stereotipi di genere nell'approccio alle discipline scientifiche e tecnologiche</p> <p>Azione realizzata nell'ambito del progetto Casa delle tecnologie emergenti Matera in collaborazione con l'Università di Napoli Federico II</p>	fatto nel 2023 da riproporre nel 2024

<b>Area V – 2</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	Partecipazione al progetto Nerd per ridurre l'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera in ambito informatico	fatto per tre cicli
<b>Target diretto</b>		
<b>Target indiretto</b>	Studentesse delle scuole superiori	

<b>Area V – 3</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli istituti superiori  Costruzione di accordi per l'organizzazione di eventi tipo Summer School o Open week sulle lauree STEM. Analogamente per i corsi a segregazione orizzontale maschile azioni di divulgazione per avvicinare il genere maschile (scuole di formazione primari, -scuole dell'educazione)	da realizzare
<b>Area V – 4</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	Realizzazione di un corso, con riconoscimento open badge, sulla leadership positiva femminile finalizzato alla riduzione degli stereotipi sulla leadership, riduzione del confidence gap	realizzata 1 edizione
<b>Area V – 5</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	Ottenuto Progetto next gen EU
<b>Azione</b>	Organizzazione di seminari sul tema female role con donne che hanno raggiunto una posizione apicale nella propria carriera	3 eventi realizzati

<b>Area V – 6</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	Organizzazione di seminari sul territorio in collaborazione con le associazioni che si occupano della tematica ma anche con le associazioni datoriali	Realizzato un evento

<b>Area V – 7</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ciclo di seminari sulle tematiche gender based nelle diverse discipline umanistiche</li> <li>2. Organizzazione di una rassegna cinematografica per il contrasto agli stereotipi maschile/femminile</li> <li>3. Corsi di formazione per i docenti delle scuole</li> </ol>	Realizzate 2 proiezioni
<b>Target diretto</b>		
<b>Target indiretto</b>	Studenti/esse universitarie e scuole secondarie di secondo grado Cittadini/e	

<b>Area V – 8</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	Organizzare nell'ambito del career day un osservatorio al femminile in ambito lavorativo	Seminari con i docenti su PCTO e stem
<b>Sotto-azioni</b>	Lavorare con gli stakeholder dei comitati di indirizzo per concordare azioni in favore dell'integrazione maschile/femminile nei CDS segregati e promuovere la riduzione del gender gap sui luoghi di lavoro	



<b>Area V – 9</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campagne di comunicazione a sostegno delle diverse azioni del GEP, dando sempre visibilità al genere sottorappresentato</li> <li>2. Negli open day inserire una attività informativa sulle politiche per le pari opportunità nell’ateneo, sul ruolo del CUG e sulle figure di garanzia</li> <li>3. Promuovere la comunicazione delle azioni per la riduzione del gender gap nelle attività Erasmus</li> </ol>	<p>In fase di realizzazione 2024 già erogato questionario alla comunità accademica e progetto della campagna</p> <p>Fatto</p> <p>Da fare</p>

<b>Area V – 10</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Contribuire alla riduzione di pregiudizi e stereotipi di genere	
<b>Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ricognizione sui nomi delle aule, proposte di modifiche di denominazione per avere una rappresentazione equilibrata di donne e uomini nel campo delle discipline scientifiche, tecnologiche e umanistiche</li> <li>2. Promuovere verso i comuni lucani l’intitolazione di strade o scuole a personalità femminili che si sono distinte nella comunità</li> </ol>	<p>Da realizzare</p> <p>Intitolata biblioteca via N. sauro ma mai predisposta etichetta</p> <p>Elena Lucrezia Cornaro Piscopia</p>
<b>Sotto-azioni</b>	2.1 Promuovere verso i comuni di Potenza e di Matera l’intitolazione delle piazze antistanti le sedi dell’Ateneo lucano, a donne che si sono distinte nei diversi ambiti culturali	

Area V – 11	Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	
Obiettivo	Sviluppare nella comunità UniBas e nelle scuole del territorio conoscenze e competenze per il contrasto alla violenza di genere	
Azione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modulo formativo (con riconoscimento CFU oppure certificazione open Badge) studenti/esse universitari estesa anche a dottorandi/e</li> <li>2. Attività di formazione e incontri sul tema nelle scuole secondarie di secondo grado</li> <li>3. Partecipazione a bandi e a progetti sul contrasto alla violenza di genere</li> </ol>	<p>realizzata la prima edizione</p> <p>Realizzati alcuni eventi</p> <p>Partecipato bando ministero pari opportunità</p>
Sotto-azioni	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione sul contrasto alla violenza di genere</li> <li>2. Materiale didattico</li> <li>3. Messa a sistema delle attività formative</li> <li>4. Pianificazione attività di tirocinio (associazioni antiviolenza)</li> <li>5. Integrazione di CFU dedicati nei piani di studio degli/le studenti/esse oppure rilascio Open badge</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.</li> </ol>

<b>Area V – 12</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse	
<b>Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raccolta dati attraverso questionari, comunicazione sul ruolo delle figure di garanzia</li> <li>2. Incontri periodici con le figure di garanzia e con il centro di ascolto psicologico su queste tematiche</li> </ol>	realizzati
<b>Area V – 13</b>	<b>Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo</b>	Corretta comunicazione gender-sensitive di Ateneo per tutte le campagne istituzionali	
<b>Azione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adesione alle linee guida SUPERA sulla comunicazione gender-sensitive di Ateneo per tutte le campagne istituzionali</li> <li>2. Organizzazione di workshop di Ateneo nazionale/internazionale biennale sulle tematiche di genere</li> <li>3. Adesione a no-women no-panel</li> </ol>	



---

## Richieste dagli studenti e dalle studentesse

### Area I – S1

#### **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

#### **Obiettivo**

Introduzione e attuazione in Ateneo di misure finalizzate ad accrescere il benessere degli studenti e delle studentesse e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro

#### **Azione**

Garantire attività didattiche in DaD a studentesse/studenti care giver o in congedo di maternità

### Area II – S1

#### **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (leadership nei processi decisionali)**

#### **Obiettivo**

Promozione di un'equa composizione di genere nelle rappresentanze studentesca (responsabilità/Inclusività)

#### **Azione**

Modifica regolamento introducendo la doppia preferenza nelle elezioni studentesche



## Area III – S1

---

**Obiettivo**

**Azione**

### **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

Riduzione del gender gap nella leadership

Realizzare una iniziativa annuale rivolta alla comunità universitaria la quale presenti testimonianze concrete di leadership maschile e femminile che in ambito professionale hanno abbattuto, o sono in procinto di farlo, stereotipi di genere per rendere l'ambiente lavorativo maggiormente inclusivo valorizzando le diversità

## Area III – S2

**Obiettivo**

**Azione**

### **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

Riduzione del gender gap nella leadership

1. Progettare (al welcome day/al matricola day, ecc.) un seminario sul tema esclusivo dell'imprenditorialità femminile, con il coinvolgimento di laureate UniBas impegnate attualmente in alcune imprese
2. Costituire dei “tavoli di discussione” con aziende per un costante confronto sul tema dell'uguaglianza di genere, valorizzare le buone pratiche
3. Organizzare annualmente un seminari o/incontro con testimonianze femminili di successo



## Area IV – S1

---

### Obiettivo

### Azione

## **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nella didattica

Inserire nei CdS degli insegnamenti professionalizzanti, anche a scelta, organizzando gli studenti in gruppi misti per la realizzazione di progetti applicativi

## Area V – S1

### Obiettivo

### Azione

## **Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali**

Riduzione del gender gap nelle scelte universitarie

1. Creazione, all'interno del sito ufficiale e dei social network dell'Università degli Studi della Basilicata, di una rubrica sulla "Libera Scelta" dei corsi universitari
2. Realizzare alcuni video in italiano (volendo anche in inglese, spagnolo, ecc. con sottotitoli), da divulgare anche attraverso i social, indirizzati alle comunità studentesche degli istituti secondari di secondo grado a livello nazionale/internazionale da inserire nelle attività di orientamento

<b>Azioni</b>	
Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del BdG /GEP	Fatto
Redigere il BdG.	Fatto
Istituire di un Prorettorato sulle pari opportunità e le tematiche di genere	Fatto
Redigere del Gender Equality Plan (si ricorda che il GEP è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.)	Fatto
Nominare di un/una referente di Dipartimento/ Scuola e del CAOS oltre al Presidente del CUG per le azioni relative ad un progetto di Ateneo su : equità di genere, riduzione del gender gap, contrasto alla violenza di genere Coordinati dal Prorettore/ttrice alle Pari opportunità	Fatto
Svolgere indagini sulla consapevolezza di tutto il personale UNIBAS in materia di parità di genere.	Da ripetere
Proporre modifiche di regolamenti/Statuto per favorire una equa rappresentanza di genere negli organi e nelle commissioni di valutazione*	Fatto
Predisporre l'identificazione di genere per estrarre facilmente dati dalle diverse banche dati della didattica, della ricerca ed economici	Fatto in parte
Integrare il bilancio di genere con il Bilancio unico di Ateneo	Da fare
Nella progettazione e monitoraggio dei corsi di studio richiedere attenzione ad una consultazione degli stakeholder gender based	
Avviare di un progetto sull'accesso delle studentesse alle discipline STEM	fatto
Svolgere attività annuale di formazione trasversale rivolta agli studenti (con Open Badge) su Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza Attiva: per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere	fatto
Proporre un Bando di un premio di laurea/dottorato sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere	Da fare II edizione
Aprovaare il regolamento sulle Carriere Alias	fatto
Attivare collaborazioni internazionali di didattica e di ricerca sulle tematiche di genere	Da fare
Dare continuità ad azioni di promozione e supporto alla partecipazione a bandi competitivi e/o progetti sulle "pari opportunità e tematiche di genere" Eventualmente anche attraverso la stipula di ulteriori protocolli di intesa con enti, associazioni e istituzioni nazionali ed internazionali	fatto