



# Gender Equality Plan

Università degli Studi di Roma

UnitelmaSapienza



## Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università degli Studi di Roma UnitelmaSapienza è stato strutturato in modo da fornire in prima istanza una panoramica complessiva sui dati, sui risultati già raggiunti dall'Ateneo in termini di parità di genere e sulle aree in cui tuttora si rileva una sofferenza e che possono quindi rappresentare una base di ulteriore crescita, sviluppo ed efficientamento. L'analisi dei dati è suddivisa in tre parti: i dati sul personale, i dati sulla ricerca e quelli sulla popolazione studentesca.

### Dati sul personale

Il primo focus d'analisi sui risultati raccolti è stato incentrato sui dati relativi al personale strutturato in Ateneo. Nella Tabella 1, viene riportato l'elenco delle dimensioni analizzate al fine di stimare eventuali gap di genere.

<b>DATI ANALIZZATI</b>
Numero di donne e uomini in posizioni decisionali accademiche e amministrative
Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati, specificando il numero di anni trascorsi nell'organizzazione
Numero del personale per genere che richiede/usufruisce del congedo parentale, per quanto tempo e quanti sono rientrati dopo aver usufruito del congedo
Numero di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza

*Tabella 1 - Dati analizzati*

Nella Tabella 2, sono riportati i dati relativi alla presenza di personale femminile e maschile all'interno dei principali organi di governo e controllo dell'Ateneo, sia sotto il profilo amministrativo che sotto quello più propriamente accademico. Si tratta di un elemento di grande importanza, collegato alla sempre troppo scarsa rappresentatività del genere femminile ai vertici aziendali. Com'è noto dalla letteratura prodotta in questo ambito (O' Connor, 2015; Albrecht, Bjorklund & Vroman, 2001; Adams, 2012), strutturalmente le donne incontrano numerose difficoltà nell'accedere alle posizioni di comando (soffitto di cristallo).



Numero di donne e uomini in posizioni decisionali accademiche e amministrative (CdA, comitati, giurie...)												
ORGANO	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
C.d.A	2	6	2	6	3	5	3	5	2	7	2	7
Senato accademico	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	3	8
Consiglio di Dipartimento	15	28	13	31	15	27	15	26	17	19	17	17
Nucleo di Valutazione	1	4	1	4	1	4	1	4	2	3	2	4
Presidio di qualità	3	6	2	6	2	6	2	6	4	1	4	1
<b>Somma per genere</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>22</b>	<b>47</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>37</b>

Tabella 2 - Personale negli organi di governo

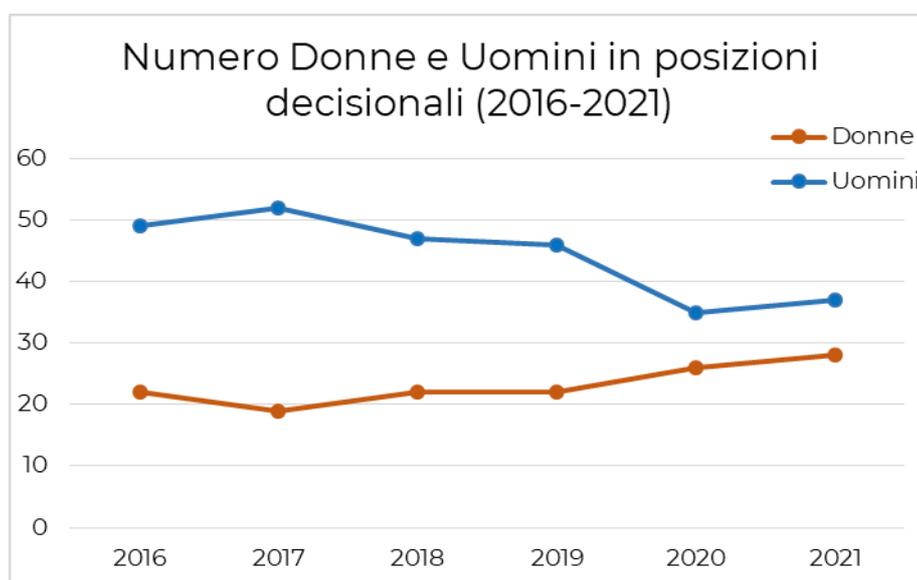


Figura 1 - Numero donne e uomini in posizioni decisionali

Anche in UnitelmaSapienza, le donne sono sottorappresentate nelle posizioni decisionali (dal 2016 al 2019, il numero delle donne che hanno rivestito questi ruoli è stato stabilmente inferiore alla metà di quello degli uomini), come osserviamo nella Figura 1. L'aspetto positivo è che, nel biennio 2020-2021, il dato mostra un sensibile miglioramento rispetto ai dati tendenziali. Negli stessi anni, le donne rappresentano la maggioranza nel Presidio di Qualità (sebbene nel Senato siano in netta minoranza).



Un altro dato che si rinviene frequentemente nelle rilevazioni sia nazionali che internazionali riguarda la più elevata discontinuità dei percorsi lavorativi e professionali delle donne rispetto agli uomini. Per il nostro Ateneo, abbiamo osservato i dati sulla quantità di uomini e donne che hanno interrotto il proprio rapporto di lavoro con UnitelmaSapienza.

Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati, specificando il numero di anni trascorsi nell'organizzazione (personale tecnico amministrativo e docente strutturato)																										
	2016				2017				2018				2019				2020				2021				media	
	FTA	MTA	FDOC	MDOC	FTA	MTA	FDOC	MDOC	FTA	MTA	FDOC	MDOC	FTA	MTA	FDOC	MDOC	FTA	MTA	FDOC	MDOC	FTA	MTA	FDOC	MDOC	F	M
Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione	2	0	0	0	3	1	2	0	1	0	1	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1.8	1
Numero totale di donne e uomini presso l'organizzazione	14	12	15	28	14	13	13	31	17	13	15	27	23	20	15	26	26	19	17	19	28	19	17	17	35.7	40.7
Percentuale donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione	14	0	0	0	21	8	15	0	6	0	7	7	9	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	12	12.1	5.1
Anni medi di servizio per ciascuna persona che ha lasciato l'organizzazione	0.9	0	0	0	5.4	12.2	6.0	0	1.7	0	4.0	6.9	2.4	0	0	2.5	0	0	0	0	0	0	0	7.2	3.4	4.8

Tabella 3 - Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati (FTA = personale Tecnico Amministrativo donna; MTA = personale Tecnico Amministrativo uomo; FDOC = personale Docente donna; MDOC = personale Docente uomo)

Nella Tabella 3, osserviamo che, in tutti gli anni tra il 2016 ed il 2019, il numero delle donne che hanno lasciato l'organizzazione è considerevolmente più elevato rispetto a quello degli uomini. Se entriamo poi nel dettaglio della percentuale media relativa al periodo compreso tra il 2016 ed il 2021, possiamo registrare che il valore di questa variabile per le donne è oltre il doppio di quello dei colleghi uomini. Anche in questo caso, tuttavia, possiamo identificare un dato positivo: nel 2020, nessuna risorsa ha lasciato l'Ateneo. Inoltre i dati mostrano che nel 2021, due docenti uomini hanno lasciato l'Ateneo.

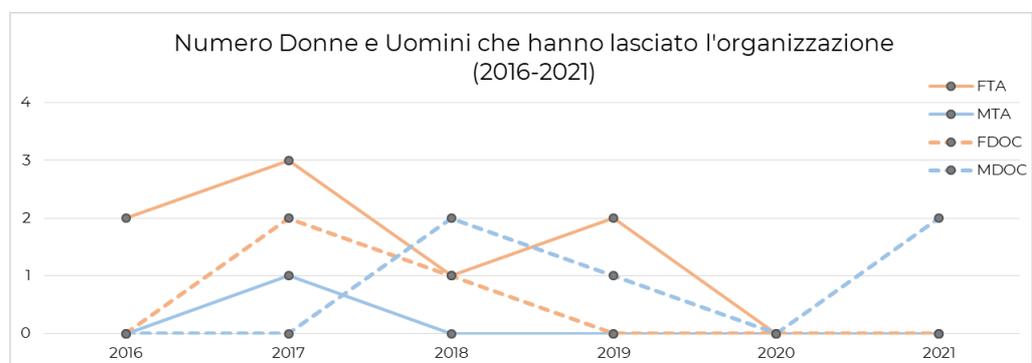


Figura 2 - Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione

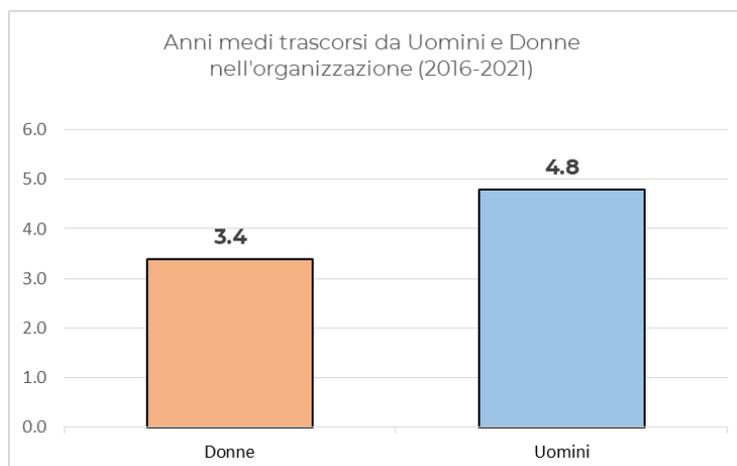


Figura 3 - Anni medi trascorsi da uomini e donne nell'Ateneo

Nella Figura 3, possiamo osservare anche che in media, il personale maschile ha trascorso un periodo di tempo più ampio nell'organizzazione rispetto al personale femminile. Cerchiamo di comprenderne le motivazioni, partendo da un dato che a fine 2020 ci ha sorpreso: su 101.000 persone lasciano il posto di lavoro: 99.000 donne e 2.000 uomini. Perché? Una delle possibili spiegazioni si fa risiedere generalmente sul carico del lavoro di cura non retribuito che si trova in misura sproporzionata sulle spalle delle donne. Stando ai dati della International Labour Organization, a livello mondiale il 75% di queste attività ricade sulle donne. Nel nostro paese, prima della pandemia ogni donna spendeva in media 5 ore e 5 minuti ogni giorno in attività di cura non retribuite. Con la pandemia, i dati mostrano un ulteriore peggioramento. E allora si potrebbe verificare, attraverso l'analisi dei dati sull'utilizzo del congedo parentale, se anche nel caso di UnitelmaSapienza ad incidere sulla decisione di lasciare il lavoro possa aver impattato il peso della cura non retribuita (Tabella 4). Come si evince dai dati raccolti nel nostro Ateneo, sono strutturalmente più le donne degli uomini a utilizzare il congedo parentale, nonostante sia uno strumento pensato per bilanciare lo squilibrio del congedo obbligatorio di maternità e paternità (anche se poi gli uomini non lo richiedono). La media 2016-2021 delle donne che hanno usufruito del congedo parentale è oltre il doppio rispetto a quella degli uomini. E il numero dei giorni di congedo parentale presi dalle donne è oltre quattro volte quello dei giorni usufruiti dagli uomini (Tabella 4).

*N.B. nelle Tabelle 4 e 5 sono riportati solo i dati relativi al personale tecnico-amministrativo. Infatti, i docenti universitari sono assimilati ai dirigenti e pertanto non hanno obbligo di rendicontare le loro presenze. Da questo consegue che le assenze risultanti dal libro unico del lavoro sono solo quelle riferite al congedo di maternità obbligatoria o a congedi straordinari per lunghi periodi. Non risulta la fruizione di congedi straordinari da parte dei docenti in questione.*



Numero del personale per genere che richiede/usufruisce del congedo parentale e per quanto tempo (personale tecnico amministrativo)														
	2016		2017		2018		2019		2020		2021		media	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Numero persone per genere che ne hanno goduto	3	1	3	1	4	2	4	2	3	2	3	1	3.3	1.5
Numero giorni goduti per genere	18	4	28	10	43	15	127	16	58	20	50	3	54	11.3
Numero totale di donne e uomini presso l'organizzazione	29	40	27	44	32	40	38	46	43	38	45	36	36	40.7
Percentuale donne e uomini che hanno usufruito del congedo	10.3	2.5	11	2.3	13	5	11	4.3	7	5.3	6.7	2.8	9.35	3.69

Tabella 4 - Utilizzo del congedo parentale

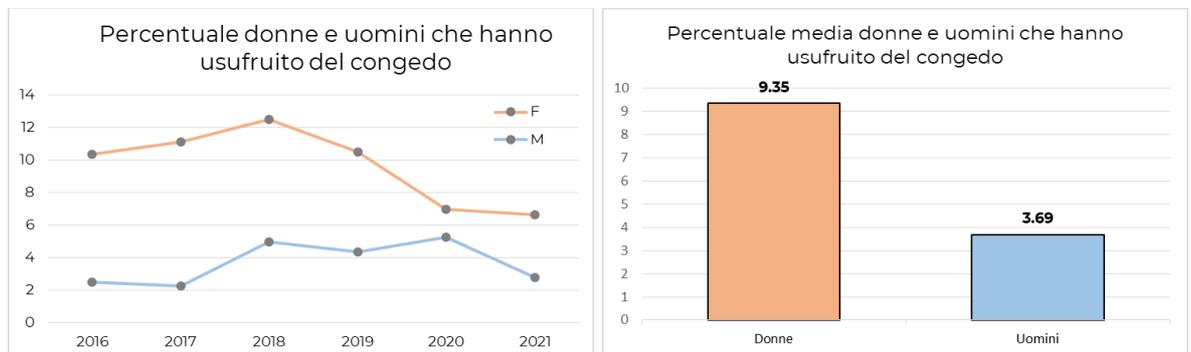


Figura 4 – Percentuale donne e uomini che hanno usufruito del congedo parentale (parte sinistra) e percentuale media (parte destra)

A questo aggiungiamo una ulteriore riflessione. Per entrare nel dettaglio delle attività di caregiving, che non sono limitate ai soli figli e figlie, abbiamo analizzato anche il numero di giorni di assenza sulla base della motivazione addotta, disaggregando i dati in base al genere.



MOTIVO ASSENZA	Numero di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza (personale tecnico amministrativo)													
	2016		2017		2018		2019		2020		2021		TOTALI PER GIUSTIFICATIVO 2016-2021	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Malattia	173	46	125	71	47	61	128	126	123	62	52	64	648	430
Legge 104	21	34	3	48	2	35	1	53	2	25	0	39	29	234
Congedo Parentale	18	4	28	10	43	15	127	16	58	20	50	3	324	68
Malattia bimbo	7	0	10	2	25	3	9	0	4	0	0	0	55	5
Permesso esami o concorsi	5	4	0	1	8	2	7	3	1	6	2	1	23	17
Altri permessi retribuiti	3	5	0	3	27	19	43	25	25	26	33	24	131	102
<b>Somma di tutti i giorni di assenza per genere</b>	<b>227</b>	<b>93</b>	<b>166</b>	<b>135</b>	<b>152</b>	<b>135</b>	<b>315</b>	<b>223</b>	<b>213</b>	<b>139</b>	<b>137</b>	<b>131</b>	<b>1210</b>	<b>856</b>

Tabella 5 - Numero di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza

Come possiamo osservare nella Tabella 5, nel nostro Ateneo le donne sono più assenti per malattia, per congedo parentale e per malattia di figli e figlie.

La Tabella 6, infine, mostra i docenti uomini-donne nei Corsi di Laurea offerti dal nostro Ateneo. I dati riportati nella tabella ci mostrano una maggiore disuguaglianza di genere nei Corsi di Laurea giuridici rispetto a quelli economici.

Corso di Laurea	Docenti		% Donne	Media Donne
	Uomo	Donna		
SCAMS A	13	3	19	26
SCAMS B	13	5	28	
SCAMS C	11	5	31	
LMG A	14	14	50	44
LMG B	18	15	45	
LMG C	20	12	38	
LMG D	16	11	41	
LMG E	21	14	40	
LMG F	15	14	48	
MOPS A	9	2	18	20
MOPS B	9	2	18	
MOPS C	9	3	25	
CLEA A	8	9	53	56
CLEA B	7	10	59	
CA	9	5	36	36
CLEMI A	7	9	56	56
CLEMI B	5	10	67	
CLEMI C	7	8	53	
CLEMI D	6	5	45	
CLEMI E	7	10	59	

Tabella 6 - Docenti uomini-donne nei Corsi di Laurea



## Dati sulla ricerca

Il secondo livello di analisi del GEP si è incentrato sulla verifica di eventuali sacche di disuguaglianza di genere nelle attività di ricerca. Nel grafico di seguito abbiamo riportato i dati sulla presenza di donne e uomini in qualità di Principal Investigator dei progetti di Ateneo.

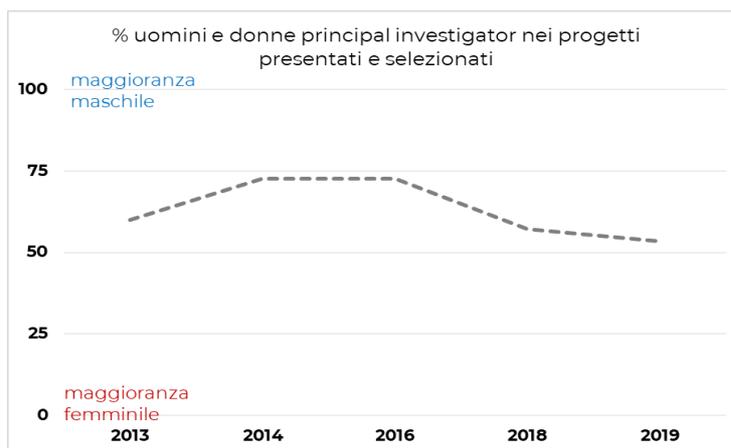


Figura 5 - Uomini e donne Principal Investigator nei progetti di Ateneo

Nella Figura 5, osserviamo come i progetti di Ateneo vengano guidati da docenti uomini nella maggior parte dei casi (anche se questo è un dato prevedibile, dal momento che rappresentano la maggioranza della popolazione di riferimento).

Importi medi dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca condotti da uomini e donne		
Anno	M	F
2019	€ 5.921,83	€ 3.946,48
2018	€ 10.062,50	€ 11.916,67
2016	€ 11.025,00	€ 9.800,00
2014	€ 7.737,50	€ 4.666,67
2013	€ 9.000,00	€ 9.000,00

Tabella 7 - Importi medi dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca



Abbiamo poi voluto soffermarci su una seconda variabile: l'importo del finanziamento attribuito a ciascun progetto di ricerca. Nella Tabella 7 e nella Figura 6, osserviamo i dati e rileviamo l'assenza sostanziale di un pattern consolidato.

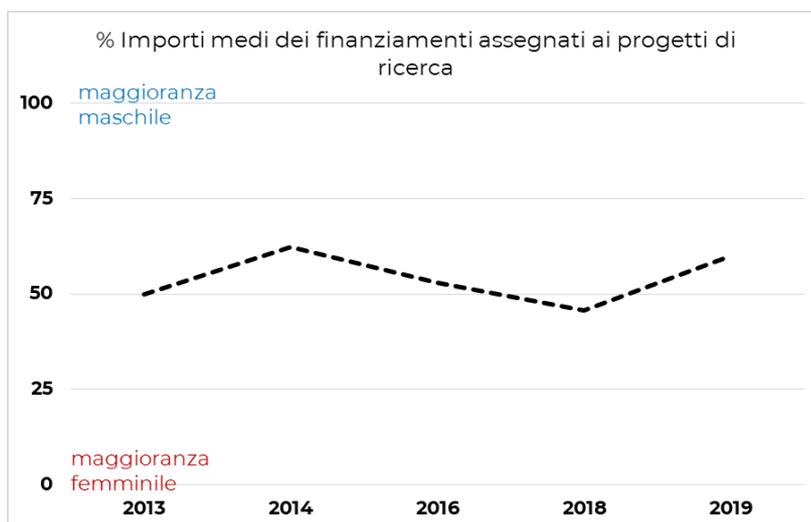


Figura 6 - Importi medi dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca

Importi destinati a progetti di ricerca prevalentemente dedicati agli aspetti di genere	
Anno	Importo
2019	€ 0
2018	€ 8.500,00
2016	€ 0
2014	€ 0
2013	€ 0

Tabella 8 - Importi destinati a progetti di ricerca sugli aspetti di genere

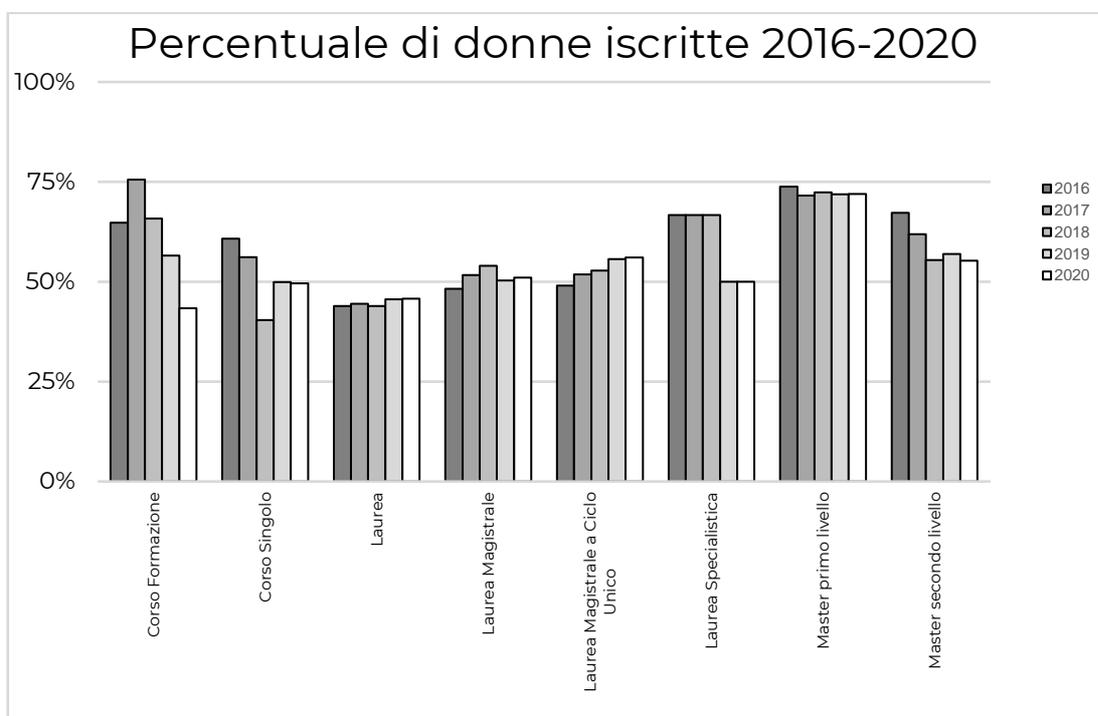
Possiamo infine sottolineare, quale area di potenziale miglioramento, un rafforzamento della ricerca sulle tematiche dell'uguaglianza di genere (Tabella 8).



## Dati popolazione studentesca

Infine, abbiamo analizzato i dati sulla popolazione studentesca.

Nella Figura 7, osserviamo la distribuzione percentuale della componente femminile sul totale delle iscrizioni nel periodo compreso tra il 2016 ed il 2020. Nel corso degli ultimi due anni di cui possediamo i dati, rileviamo alcune aree di sostanziale equidistribuzione (Laurea Magistrale, Laurea specialistica, Master di Secondo Livello). Vi è poi il caso dei Master di Primo Livello, nei quali la componente delle iscritte è stabilmente più elevata rispetto a quella degli iscritti.



*Figura 7 - Distribuzione per genere della popolazione studentesca*

I dati peggiori sono quelli che rinveniamo nei Corsi di Laurea, dove la popolazione femminile è inferiore al 50% (anche se vi si approssima). Sottolineiamo infine, nel periodo di tempo considerato, una tendenza alla riduzione delle donne iscritte nei Corsi di Formazione, nei Corsi Singoli, nelle Lauree Specialistiche e nei Master di Secondo Livello.



## Panoramica delle azioni

Le azioni di seguito proposte tengono conto dei dati raccolti ed esaminati nell'ambito dell'analisi di contesto, nonché delle politiche esistenti e portate avanti dal nostro Ateneo nel triennio in corso. Come consigliato dalla "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans", tali azioni sono strutturate in cinque aree chiave:

- Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione
- Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
- Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le tabelle riassuntive riportate di seguito presentano, per ciascuna area tematica, gli obiettivi specifici individuati e le relative azioni.

<b>Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	<b>Azione</b>
OS 1.1: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.	1.1.1. Creazione di un data base per l'elaborazione sistematica dei dati disaggregati per sesso su personale e studenti. 1.1.2. Organizzazione di webinar sul linguaggio inclusivo e sua adozione nei documenti adottati dall'Ateneo. 1.1.3. Creazione di una specifica sezione sul sito web di Ateneo sulle questioni di genere. 1.1.4. Posizionamento di una panchina rossa nella nuova sede dell'Ateneo e realizzazione di un videoclip come simbolo di lotta contro ogni forma di violenza di genere.
OS 1.2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale.	1.2.1 Stipula di convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi per l'implementazione di spazi kids friendly.
OS 1.3: Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo.	1.3.1 Somministrazione questionari sul benessere organizzativo e sulla Gender Diversity.
OS 1.4: Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.	1.4.1 Istituzione della figura della Consigliera di Parità a supporto delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG).



<b>Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	<b>Azione</b>
OS 2.1: Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato.	2.1.1 Promozione di una maggiore attenzione al principio delle pari opportunità tra uomini e donne attraverso la modifica dello Statuto di Ateneo.

<b>Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	<b>Azione</b>
OS 3.1: Riduzione della segregazione orizzontale.	3.1.1 Istituzione di Linee Guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nelle commissioni di concorso e in tutti gli eventi pubblici organizzati da UnitelmaSapienza.

<b>Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	<b>Azione</b>
OS 4.1: Raggiungere la parità di accesso ai fondi per la ricerca.	4.1.1 Incentivazione dei gruppi di ricerca equilibrati per genere o con Principal Investigator (PI) di genere femminile per l'accesso ai fondi di ricerca di Ateneo.
OS 4.2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi.	4.2.1 Proposta al Consiglio di Dipartimento di inserimento di un corso (facoltativo) di "Economia di Genere" in ogni CdL. 4.2.2 Progetti di contrasto degli stereotipi di genere per le scuole secondarie. 4.2.3 Sensibilizzazione della comunità studentesca sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite l'istituzione di premi di laurea per tesi sviluppate su queste tematiche.



<b>Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	
<b>Obiettivo Specifico</b>	<b>Azione</b>
OS 5.1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere.	5.1.1 Attivazione di uno sportello anti violenza.



GANTT Gender Equality Plan UnitelmaSapienza	2022						2023						2024																	
	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione																														
1.1.1   Creazione di un data base per l'elaborazione sistematica dei dati disaggregati per sesso su personale e studenti																														
1.1.2   Organizzazione di webinar sul linguaggio inclusivo e sua adozione nei documenti adottati dall'Ateneo																														
1.1.3   Creazione di una specifica sezione sul sito web di Ateneo sulle questioni di genere																														
1.1.4   Posizionamento di una panchina rossa nella nuova sede dell'Ateneo e realizzazione di un videoclip come simbolo di lotta contro ogni forma di violenza di genere																														
1.2.1   Stipula di convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi per l'implementazione di spazi kids friendly																														
1.3.1   Somministrazione questionari sul benessere organizzativo e sulla Gender Diversity																														
1.4.1   Istituzione della figura della Consigliera di Parità a supporto delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG)																														
Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali																														
2.1.1   Promozione di una maggiore attenzione al principio delle pari opportunità tra uomini e donne attraverso la modifica dello Statuto di Ateneo																														
Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera																														
3.1.1   Istituzione di Linee Guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nelle commissioni di concorso e in tutti gli eventi pubblici organizzati da UnitelmaSapienza																														
Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica																														
4.1.1   Incentivazione dei gruppi di ricerca equilibrati per genere o con PI di genere femminile per l'accesso ai fondi di ricerca di Ateneo																														
4.2.1   Proposta al Consiglio di Dipartimento di inserimento di un corso (facoltativo) di "Economia di Genere" in ogni CdL.																														
4.2.2   Progetti di contrasto agli stereotipi di genere per le scuole secondarie																														
4.2.3   Sensibilizzazione della comunità studentesca sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite l'istituzione di premi di laurea per tesi sviluppate su queste tematiche																														
Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali																														
5.1.1   Attivazione di uno sportello anti violenza																														



## Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione

### Obiettivo Specifico 1.1: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

<b>Azione</b>	<b>1.1.1 Creazione di un data base per l'elaborazione sistematica dei dati disaggregati per sesso su personale e studenti.</b>  L'azione consiste nella creazione di un data base volto a sistematizzare la raccolta e il monitoraggio periodico dei dati disaggregati su personale e studenti, facilitando la rendicontazione annuale basata su indicatori selezionati. I dati includeranno: numero di donne e uomini in posizioni decisionali accademiche e amministrative; n° del personale per genere che richiede/usufruisce del congedo parentale; n° di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza; n° di studentesse e studenti a tutti i livelli e per tutte le discipline; % di uomini e donne PI nei progetti presentati e selezionati; importi destinati a progetti di ricerca dedicati agli aspetti di genere.
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, Area Servizi agli Studenti, Area Amministrazione, Risorse Umane e Affari Generali, Area Controllo di Gestione e Ricerca, GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	Componenti del GdL sul GEP per un mese/persona
<b>Destinatari/e</b>	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti
<b>Risultati attesi</b>	Dati disaggregati per sesso su personale e studenti aggiornati periodicamente e disponibili per monitoraggi e rendicontazioni
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo dei componenti del GdL sul GEP per un mese/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Disponibilità di dati disaggregati per sesso su personale e studenti aggiornati periodicamente
<b>Timeline</b>	Creazione di un data base entro il secondo semestre del 2022 Aggiornamento annuale dei dati (2022, 2023 e 2024)



<b>Azione</b>	<p><b>1.1.2 Organizzazione di webinar sul linguaggio inclusivo e sua adozione nei documenti adottati dall'Ateneo.</b></p> <p>L'azione mira a sensibilizzare la comunità accademica in merito alla necessità di adottare un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere. A tal fine, si prevede l'organizzazione di 2 webinar rivolti a docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti. L'azione è rivolta inoltre a promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale e, in particolare, nei documenti e negli atti adottati dal nostro Ateneo. L'aumentata consapevolezza sulla necessità di adottare un linguaggio inclusivo faciliterà l'implementazione di questa azione, per la quale si terrà conto delle Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo approvate dal MIUR nel 2018.</p>
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento, GdL sul GEP, Referenti Tecnologi di Area (PTA), Ufficio Stampa
<b>Risorse umane</b>	Componenti del GdL sul GEP per 0.5 mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti
<b>Risultati attesi</b>	Aumentata consapevolezza della comunità accademica sulla necessità di adottare un linguaggio inclusivo e adozione di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere in tutti gli atti adottati dal nostro Ateneo
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo dei componenti del GdL sul GEP per 0.5 mesi/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Numero di webinar realizzati Numero di documenti ufficiali in cui è adottato un linguaggio inclusivo
<b>Timeline</b>	1 webinar nel secondo semestre del 2022 1 webinar nel 2023 Adozione del linguaggio inclusivo nei documenti dell'Ateneo a partire dal secondo semestre del 2022 (in corrispondenza della realizzazione del primo webinar sul linguaggio inclusivo)



<b>Azione</b>	<p><b>1.1.3 Creazione di una specifica sezione sul sito web di Ateneo sulle questioni di genere.</b></p> <p>L'azione è volta a sensibilizzare la comunità accademica sulla tematica dell'uguaglianza di genere mediante la creazione di un'apposita sezione sul sito di Ateneo. La sezione raccoglierà le news più rilevanti in materia, materiale informativo, nonché aggiornamenti sulle attività dell'Ateneo legate all'implementazione del GEP. Si prevede inoltre la pubblicazione periodica di interviste alle docenti/ricercatrici UnitelmaSapienza, al fine di disseminare i risultati delle ricerche condotte. News e materiali informativi saranno inoltre condivisi sui profili social dell'Ateneo, per massimizzare l'impatto della campagna di sensibilizzazione.</p>
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, Area Sistemi Informatici, Strategici e Commerciali, GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	Una Unità D1 per due mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Sensibilizzazione della comunità accademica sulla tematica dell'uguaglianza di genere
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo di una Unità D1 per due mesi/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Sezione del sito di Ateneo dedicata alle questioni di genere online Nr. di post (legati alla tematica dell'uguaglianza di genere) sui profili social dell'Ateneo
<b>Timeline</b>	Secondo semestre del 2023



<b>Azione</b>	<p><b>1.1.4 Posizionamento di una panchina rossa nella nuova sede dell'Ateneo e realizzazione di un videoclip come simbolo di lotta contro ogni forma di violenza di genere.</b></p> <p>Al fine di sensibilizzare l'intera comunità accademica sul tema dell'uguaglianza di genere, con questa azione UnitelmaSapienza intende collocare una panchina rossa simbolo antiviolenza nella nuova sede dell'Ateneo e realizzare un videoclip che sarà trasmesso nei monitor presenti all'ingresso dell'Ateneo.</p> <p>La panchina rossa oggi è un simbolo universalmente riconosciuto e associato al tema della violenza di genere. Rappresenta infatti la lotta contro un fenomeno ancora troppo radicato e che si è purtroppo acutizzato nel periodo della pandemia.</p>
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, GdL sul GEP, Economato
<b>Risorse umane</b>	Una Unità D1 per 0.25 mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Sensibilizzazione della comunità accademica sulla tematica dell'uguaglianza di genere
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo della panchina rossa, realizzazione videoclip e costo di una Unità D1 per 0.25 mesi/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Panchina rossa posizionata nella nuova sede dell'Ateneo e un videoclip antiviolenza trasmesso nei monitor dell'Ateneo
<b>Timeline</b>	Primo semestre del 2023



## **Obiettivo Specifico 1.2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale.**

<b>Azione</b>	<p><b>1.2.1 Stipula di convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi per l'implementazione di spazi kids friendly.</b></p> <p>L'azione mira a sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale del personale docente e di quello tecnico-amministrativo dell'Ateneo, mediante la stipula di convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi per l'implementazione di spazi kids friendly.</p>
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	GdL sul GEP per un mese/persona
<b>Destinatari/e</b>	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo
<b>Risultati attesi</b>	Stipula di almeno 2 convenzioni per tariffe agevolate
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo del GdL sul GEP per un mese/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Convenzioni stipulate e nr. di richieste del personale UnitelmaSapienza per tariffe agevolate
<b>Timeline</b>	Almeno una convenzione nel 2023 e una nel 2024



### Obiettivo Specifico 1.3: Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo.

<b>Azione</b>	<p><b>1.3.1 Somministrazione questionari sul benessere organizzativo e sulla Gender Diversity.</b></p> <p>L'azione mira alla somministrazione di questionari standardizzati volti all'indagine del benessere organizzativo (Questionario 1) e alla rilevazione di eventuali squilibri di genere nel contesto lavorativo (Questionario 2). Quest'ultimo questionario include la raccolta dati mirata a mappare i livelli di "mascolinità tossica" in UnitelmaSapienza. Entrambi i questionari saranno sottoposti separatamente a Tecnici Amministrativi e Personale Docente dell'Ateneo.</p>
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento, GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	GdL sul GEP per 1.5 mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo
<b>Risultati attesi</b>	Raccolta e monitoraggio dei dati
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo del GdL sul GEP per 1.5 mesi/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Dati sul benessere organizzativo e squilibri di genere nel contesto lavorativo
<b>Timeline</b>	Secondo semestre 2023 realizzazione e messa a punto del questionario. Fine 2023-2024 raccolta e monitoraggio dei dati



**Obiettivo Specifico 1.4: Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.**

<b>Azione</b>	<p><b>1.4.1 Istituzione della figura della Consigliera di Parità a supporto delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG).</b></p> <p>Con questa azione, UnitelmaSapienza si impegna a istituire la figura della Consigliera di Parità, incaricata al supporto delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di UnitelmaSapienza con la finalità di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. La Consigliera di Parità, assieme ai membri del CUG, avrà inoltre il compito di diffondere la cultura della parità nella comunità accademica.</p>
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento e CUG
<b>Risorse umane</b>	Consigliera di Parità
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Istituzione di un profilo organizzativo che controlli l'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nella comunità accademica
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo della Consigliera di Parità
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Istituzione della figura della Consigliera di Parità entro il secondo semestre del 2023
<b>Timeline</b>	Secondo semestre del 2023



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

### Obiettivo Specifico 2.1: Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato

<b>Azione</b>	<p><b>2.1.1 Promozione di una maggiore attenzione al principio delle pari opportunità tra uomini e donne attraverso la modifica dello Statuto di Ateneo.</b></p> <p>Questa azione mira ad inserire la parità di genere come principio indispensabile nella costituzione di qualunque organo decisionale all'interno dell'Ateneo. Nello specifico, sarà proposta una modifica dello Statuto di Ateneo volta ad estendere a tutti gli organi dell'Università al criterio sancito per il Consiglio di Amministrazione secondo cui la composizione di quest'ultimo deve ispirarsi al principio delle pari opportunità tra uomini e donne.</p>
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento, Area Contratti, Convenzioni e Servizi Legali
<b>Risorse umane</b>	Una Unità D1 per 0.25 mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo
<b>Risultati attesi</b>	Riequilibrio (dove necessario) della parità di genere attraverso una presenza adeguata del genere meno rappresentato mediante la modifica dello Statuto.
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo di una Unità D1 per 0.25 mesi/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Bilanciamento di donne e uomini negli organi decisionali all'interno dell'Ateneo
<b>Timeline</b>	Fine primo semestre del 2023



## Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

### Obiettivo Specifico 3.1: Riduzione della segregazione orizzontale.

<b>Azione</b>	<p><b>3.1.1 Istituzione di Linee Guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nelle commissioni di concorso e in tutti gli eventi pubblici organizzati da UnitelmaSapienza.</b></p> <p>L'azione mira a realizzare e mettere in atto Linee Guida per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'equilibrio di genere negli eventi pubblici organizzati da UnitelmaSapienza, incluse conferenze ed eventi divulgativi, per il monitoraggio e la prevenzione delle disparità di genere tra i relatori degli eventi.</li> <li>- l'equilibrio di genere nelle commissioni di bandi pubblici, con riferimento sia al settore scientifico che didattico.</li> </ul>
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento, Area Contratti, Convenzioni e Servizi Legali, CUG
<b>Risorse umane</b>	Una Unità D1 per un mese/persona Un docente/ricercatore per un mese/persona
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Realizzazione e adozione delle Linee Guida
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo di una Unità D1 per un mese/persona e di un docente/ricercatore per un mese/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Bilanciamento di donne e uomini nelle conferenze, seminari ed eventi divulgativi. Aumento del numero di commissioni in cui il genere è equamente distribuito, inclusi i settori caratterizzati da alto sbilanciamento.
<b>Timeline</b>	Realizzazione Linee Guida nel secondo semestre 2022 Messa in atto e ottimizzazione dal primo semestre 2023



## Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

### Obiettivo Specifico 4.1: Raggiungere la parità di accesso ai fondi per la ricerca

<b>Azione</b>	<p><b>4.1.1 Incentivazione dei gruppi di ricerca equilibrati per genere o con Principal Investigator (PI) di genere femminile per l'accesso ai fondi di ricerca di Ateneo.</b></p> <p>Questa azione mira ad introdurre, nei criteri per l'attribuzione delle risorse destinate al finanziamento dei progetti di ricerca, un set di indicatori volti a premiare il riequilibrio di genere attraverso la partecipazione al gruppo di componenti del genere meno rappresentato. L'azione sarà inoltre volta a istituire un criterio premiale per le ricerche che vengano presentate da PI di genere femminile.</p>
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento, Area Controllo di Gestione e Ricerca
<b>Risorse umane</b>	Una Unità D1 per 0.5 mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Docenti e ricercatori
<b>Risultati attesi</b>	Incremento della leadership di progetti di ricerca da parte dei docenti/ricercatori di genere femminile
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo di una Unità D1 per 0.5 mesi/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Introduzione dei criteri nelle procedure di assegnazione dei fondi
<b>Timeline</b>	Pianificazione, organizzazione e realizzazione nel 2023



### Obiettivo Specifico 4.2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi

<b>Azione</b>	<p><b>4.2.1 Proposta al Consiglio di Dipartimento di inserimento di un corso (facoltativo) di “Economia di Genere” in ogni CdL</b></p> <p>Questa azione mira a introdurre, all'interno di ogni curriculum di ogni Corso di Laurea dell'Ateneo, un insegnamento facoltativo di Economia di Genere. L'insegnamento sarà incentrato sulle teorie, gli strumenti e le pratiche per il superamento delle disuguaglianze di genere.</p>
<b>Responsabili</b>	Consigli dei Corsi di Studio, Consiglio di Dipartimento, Senato Accademico
<b>Risorse umane</b>	Docente di riferimento del corso
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Maggiore consapevolezza sui temi dell'empowerment economico e finanziario
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo del docente di riferimento
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Presenza del corso facoltativo in ciascun curriculum
<b>Timeline</b>	Pianificazione, organizzazione nel primo semestre del 2023 Realizzazione del corso nel secondo semestre 2023



<b>Azione</b>	<p><b>4.2.2 Progetti di contrasto agli stereotipi di genere per le scuole secondarie.</b></p> <p>Questa azione include la progettazione, realizzazione e avvio di progetti finalizzati al contrasto e alla prevenzione degli stereotipi di genere nelle scuole secondarie, attraverso una serie di incontri in presenza presso le scuole che vedranno la partecipazione di docenti e ricercatori esperti dell'argomento.</p> <p>L'azione prevede inoltre la raccolta e monitoraggio di dati (con breve questionario a fine incontro) che aiutino a migliorare le modalità espositive dei progetti per ottimizzare la lotta agli stereotipi di genere.</p>
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento e GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	GdL sul GEP per due mesi/persona
<b>Destinatari/e</b>	Studenti e insegnanti delle scuole superiori secondarie
<b>Risultati attesi</b>	Avvio di progetti di orientamento nelle scuole superiori secondarie, inclusi gli istituti con maggior sbilanciamento di genere, e raccolta e monitoraggio dei dati
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo del GdL sul GEP per due mesi/persona e rimborsi delle spese sostenute
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Numero degli istituti scolastici coinvolti, inclusi gli studenti e studentesse e insegnanti coinvolti nei progetti
<b>Timeline</b>	Pianificazione e organizzazione degli interventi nel 2022 Avvio progetti nel 2023 e 2024



<b>Azione</b>	<p><b>4.2.3 Sensibilizzazione della comunità studentesca sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite l'istituzione di premi di laurea per tesi sviluppate su queste tematiche.</b></p> <p>Ci rivolgiamo a studenti e studentesse che con la propria tesi di ricerca affrontano l'analisi del mercato del lavoro in un'ottica di genere, da una prospettiva socio-economica, demografico-statistica e giuridica. Vogliamo valorizzare le tesi che mettano a fuoco i fattori che ostacolano una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro (carenza di servizi di sostegno al lavoro di cura, insufficiente domanda di lavoro e disparità di trattamento, stereotipi culturali), i fenomeni di discriminazione, ma anche le politiche e le pratiche virtuose di conciliazione introdotte dalle istituzioni pubbliche e dalle aziende in Italia, o nel contesto internazionale, volte a favorire un'organizzazione del lavoro capace di includere, sostenere e valorizzare le carriere femminili, fino ai ruoli di vertice delle imprese.</p> <p>Si incoraggiano inoltre tesi che affrontino il tema dell'importanza della dimensione di genere applicata ai settori innovativi della ricerca scientifica e tecnologica, dell'economia digitale e più in generale alla presenza delle donne in settori storicamente dominati dalla componente maschile, sia nel sistema di istruzione terziaria, sia nei diversi settori di attività dell'economia.</p>
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento e GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	Docenti del Dipartimento
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Sensibilizzazione della comunità studentesca sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo del premio (da definire e quantificare)
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Numero di tesi di laurea sviluppate sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere
<b>Timeline</b>	A partire dal primo semestre del 2024



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

### Obiettivo Specifico 5.1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere.

<b>Azione</b>	<b>5.1.1 Attivazione di uno sportello anti violenza</b>  Questa azione include la progettazione, realizzazione e avvio di uno sportello antiviolenza che ha come obiettivo il supporto alle vittime o potenziali vittime di discriminazione e violenza di genere. Lo sportello offrirà servizi di informazione legali, medici, psicologici e sociali mediante la collaborazione con associazioni ed enti esterni all'Ateneo e, se necessario, con la polizia.
<b>Responsabili</b>	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consiglio di Dipartimento e GdL sul GEP
<b>Risorse umane</b>	GdL sul GEP per un mese/persona
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità accademica
<b>Risultati attesi</b>	Avvio dello sportello antiviolenza per l'intera comunità accademica e studentesca
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo del GdL sul GEP per un mese/persona
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Avvio e messa in atto dello sportello antiviolenza
<b>Timeline</b>	Pianificazione e organizzazione dello sportello dal secondo semestre 2023. Avvio e messa in atto dello sportello dal 2024