



UnitelmaSapienza

Università degli Studi di Roma

All. 8 CdA 20.10.25

Gender Equality Plan

2025-2027

Università degli Studi di Roma

UnitelmaSapienza



Introduzione

La strategia dell'Università degli studi di Roma UnitelmaSapienza per la parità di genere si ispira alle migliori pratiche nazionali e internazionali per promuovere l'equità e valorizzare la diversità. Questo impegno è considerato fondamentale sia per gli studenti che per il personale, con l'obiettivo di affrontare e superare le disuguaglianze strutturali e le discriminazioni esistenti, oltre a prevenire la nascita di nuove forme di disuguaglianza. Aspiriamo a una società in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, possano esprimere liberamente le proprie scelte di vita, godere di pari opportunità e partecipare attivamente alla vita pubblica. In linea con le indicazioni dell'Unione Europea, UnitelmaSapienza si dedica alla promozione dell'uguaglianza di genere in tutti gli aspetti della vita accademica.

Da questo impegno nasce 'EqualiTelma', un simbolo che evidenzia l'importanza di iniziative volte a promuovere la consapevolezza e l'educazione sulla parità di genere. In questo contesto, l'Ateneo si propone di sviluppare programmi di sensibilizzazione, corsi di formazione e attività di mentoring, affinché ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza barriere legate al genere.

La mission è quella di costruire una comunità accademica in cui la diversità sia valorizzata e in cui tutti possano contribuire al progresso della società, rendendo l'istruzione un diritto accessibile e uguale per tutti.

Nel marzo 2020, nell'ambito della Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025, la Commissione Europea ha stabilito che per tutte le istituzioni pubbliche che desiderano ottenere finanziamenti dal programma Horizon Europe, è essenziale adottare un Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP). Questo piano è un documento strategico che delinea impegni e azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione, puntando a un cambiamento strutturale attraverso un approccio integrato e sistemico. La sua elaborazione richiede un'analisi delle disuguaglianze di genere esistenti, l'adozione di strategie innovative per affrontarle e la definizione di obiettivi misurabili tramite indicatori, che permettono di monitorare i progressi e valutare l'efficacia delle strategie messe in atto.

In particolare, per le università, il Gender Equality Plan delinea in modo chiaro la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere.

Il Gender Equality Plan 2022-2024 di UnitelmaSapienza è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 luglio 2022. Il documento, sviluppato a seguito di una raccolta dati preliminare (che ha consentito di valutare lo state-of-play dell'Ateneo), proponeva una serie di azioni strutturate nelle seguenti cinque aree chiave:

- Work-life balance 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 nella didattica;
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le azioni descritte nel documento, riferite al triennio 2022-2024, hanno rappresentato l'espressione della volontà del nostro Ateneo di investire in maniera sempre più efficace



in attività volte al raggiungimento dell'uguaglianza di genere, facendo leva sui risultati già raggiunti e guardando con particolare attenzione alle aree più carenti, che sono state assunte come una base di ulteriore crescita.

Con il GEP 2025-2027, UnitelmaSapienza intende continuare a fornire il proprio contributo al perseguimento di alcuni degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, proseguendo con l'intento di sensibilizzare l'intera comunità accademica sul tema. Ciò sarà realizzato dal Gruppo di Lavoro sul GEP in stretta collaborazione con il CUG, organo di monitoraggio e snodo tra il predetto Gruppo e la governance di Ateneo.

Il presente documento è stato strutturato in modo da fornire, in prima istanza, una panoramica complessiva sui dati e sui risultati già raggiunti dall'Ateneo in termini di parità di genere nel triennio precedente. L'analisi dei dati è suddivisa in tre parti: i dati sulla popolazione studentesca, sul personale, e quelli sulla ricerca. È stata poi introdotta una sezione dedicata al monitoraggio dei risultati conseguiti con il precedente GEP.



Executive Summary

Priorità strategiche per il futuro

- **Continuità strategica:** proseguire l'impegno verso l'uguaglianza di genere attraverso il progetto "EqualiTelma" per il triennio 2025-2027;
- **Conformità europea:** mantenere i requisiti per l'accesso ai finanziamenti Horizon Europe attraverso un GEP aggiornato;
- **Contributo agli SDGs:** supportare il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030;
- **Sensibilizzazione comunitaria:** coinvolgere l'intera comunità accademica nella promozione della parità di genere.

Principali risultati raggiunti nel passato (GEP 2022-2024)

- **Approvazione istituzionale:** GEP 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13 luglio 2022;
- **Analisi baseline:** Completata raccolta dati preliminare per valutare lo stato dell'Ateneo in materia di parità di genere;
- **Framework strutturato:** Implementate azioni nelle cinque aree chiave richieste dalla Commissione Europea;
- **Monitoraggio attivo:** Analisi dei risultati conseguiti nel triennio precedente su popolazione studentesca, personale e ricerca.

Principali azioni per il futuro (GEP 2025-2027)

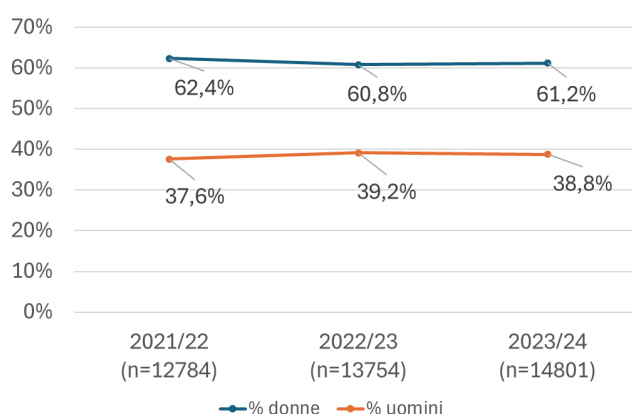
- **Work-life balance:** Miglioramento della cultura organizzativa e dell'equilibrio vita-lavoro;
- **Leadership inclusiva:** Promozione dell'equilibrio di genere in posizioni di vertice e organi decisionali;
- **Carriere eque:** Garanzia di uguaglianza nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- **Ricerca e didattica:** Integrazione della dimensione di genere nelle attività accademiche;
- **Prevenzione violenza:** Rafforzamento delle misure contro violenza di genere e molestie sessuali.



Dati sulla popolazione studentesca

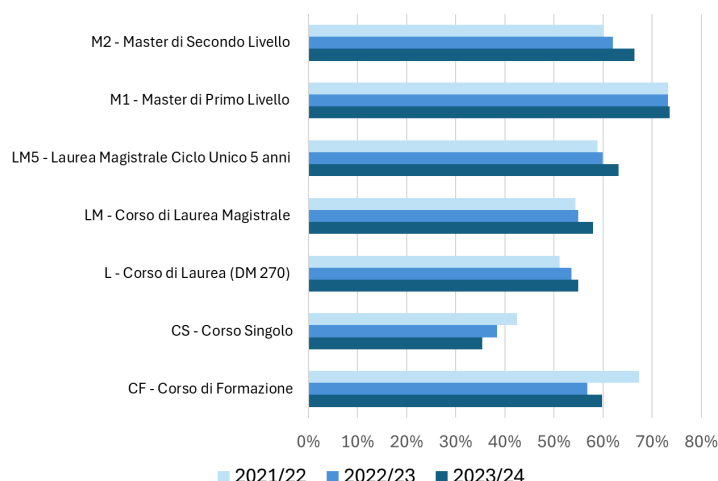
Il primo livello di analisi del GEP si è incentrato sull'analisi dei dati sulla popolazione studentesca. Il numero di iscritti totali è aumentato di circa il 16% dall'anno accademico 2021/22 al 2023/24. Come mostrato nella Figura 1, la composizione di genere è rimasta pressoché invariata, di poco superiore al 60% per la componente femminile sul totale delle iscrizioni.

Figura 1. Distribuzione della popolazione studentesca per genere, 2021/22-2023/24



La Figura 2 mostra la percentuale di donne iscritte per corso di studio. La componente femminile è maggioritaria in tutti i percorsi di laurea e master, in particolare nei master di primo livello, dove supera il 70%. Si osserva un aumento della presenza femminile nei master di secondo livello (dal 60% al 66%), nelle lauree magistrali a ciclo unico (dal 59% al 63%), nei corsi di laurea (dal 51% al 55%) e nei corsi di laurea magistrale (dal 54% al 58%). Nel caso dei corsi singoli, la percentuale femminile è minoritaria ed è diminuita negli anni, attestandosi intorno al 35% nel 2023/24.

Figura 2. Percentuale di donne iscritte per corso di studio





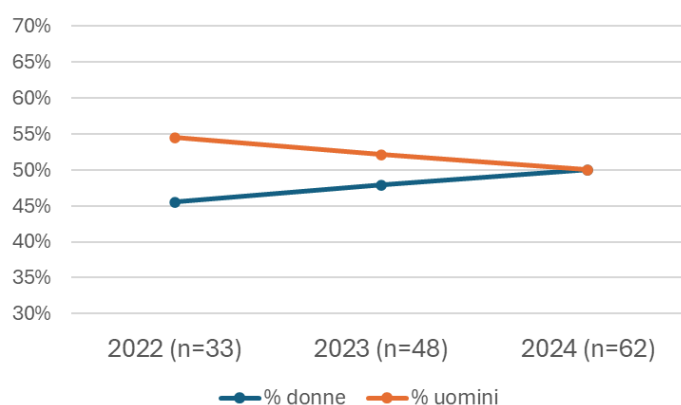
Dati sul personale

L'analisi dei dati sul personale si articola in tre parti dedicate a: 1) personale docente; 2) Incarichi istituzionali e di governo; 3) personale tecnico amministrativo.

1. PERSONALE DOCENTE

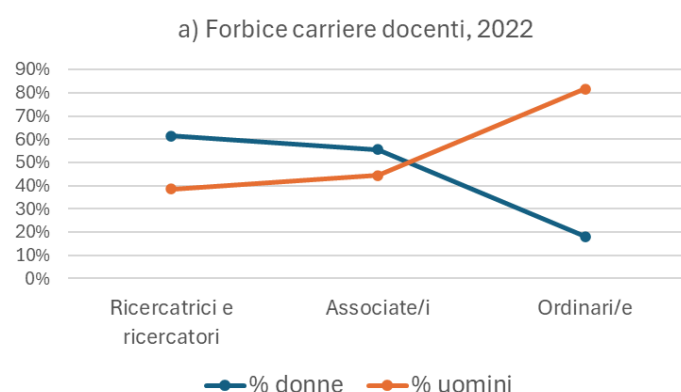
Il numero del personale docente, comprensivo di ricercatrici e ricercatori nonché di professoresse e professori associati/e e ordinari/e, ha registrato un forte aumento, pari all'88%, tra il 2022 e il 2024. Contestualmente, si è verificato un riequilibrio di genere: dopo anni di predominanza maschile, nel 2024 è stata raggiunta la parità (Figura 3).

Figura 3. Distribuzione del personale docente per genere, 2022-24



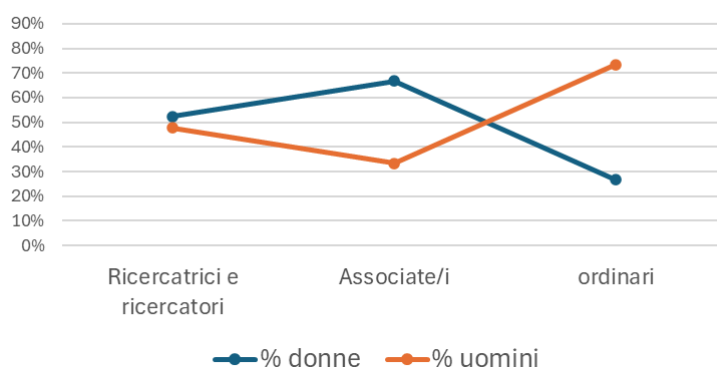
La figura 4 (pannelli a-d) mostra la distribuzione di genere del personale docente per ruolo. Lo schema di progressione delle carriere è quello che si osserva tradizionalmente: le donne sono sovrarappresentate ai livelli più bassi e la loro rappresentazione diminuisce man mano che si progredisce verso l'ordinariato, dove sono la minoranza. Ciononostante, l'ampiezza del divario tra professoresse ordinarie e professori ordinari sta progressivamente riducendosi e questo testimonia un crescente impegno verso il riequilibrio di genere da parte dell'Ateneo (pannello d).

Figura 4. Distribuzione del personale docente femminile e maschile per ruolo, relativi all'anno (a) 2022, (b) 2023, (c) 2024, (d) trend per ruolo

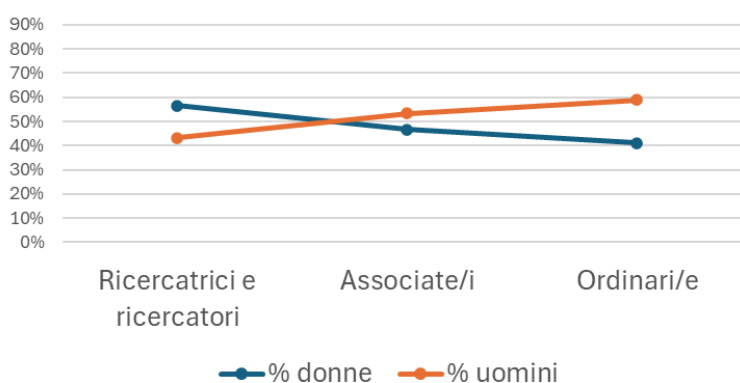




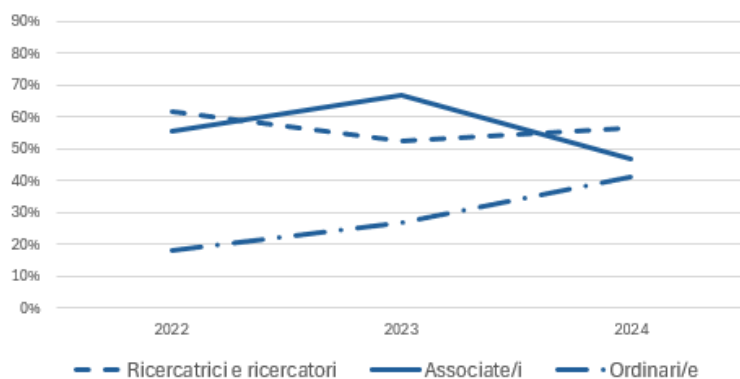
b) Forbice carriere docenti, 2023



c) Forbice carriere docenti, 2024



d) % di donne per ruolo e anno



Nella Tabella 1 osserviamo che, nel 2022, un solo membro del personale maschile ha lasciato l'ateneo, mentre cinque donne lo hanno lasciato. Possiamo inoltre notare che, negli anni 2023 e 2024, nessun personale docente femminile ha lasciato l'organizzazione. D'altro lato, per gli anni 2023 e 2024, le cifre relative al personale docente maschile sono rispettivamente pari a 1.



Tabella 1 - Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati (FDOC = personale Docente donna; MDOC = personale Docente uomo)

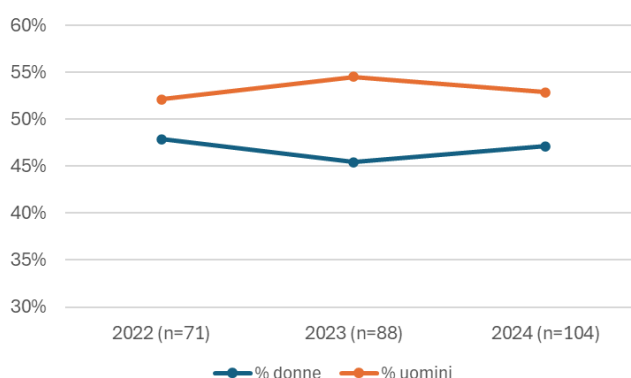
Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati, specificando il numero di anni trascorsi nell'organizzazione (personale docente strutturato)						
	2022		2023		2024	
	FDOC	MDOC	FDOC	MDOC	FDOC	MDOC
Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione	5	1	0	1	0	1
Numero totale di donne e uomini presso l'organizzazione	15	18	23	25	31	31
Percentuale donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione	33%	6%	0	4%	0	3%
Anni medi trascorsi da ciascuna persona dello stesso genere e della stessa tipologia	3,68	2,98	0,00	13,18	0,00	1,02

2. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

La Figura 5 presenta la distribuzione percentuale di personale femminile e maschile all'interno dei principali organi di governo e controllo dell'Ateneo. Questi organi sono prevalentemente composti da personale accademico e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, con la partecipazione anche di esperti esterni e studenti.

Le donne ricoprono circa il 45-47% degli incarichi istituzionali e di governo ad UnitelmaSapienza. Questo dato evidenzia una presenza femminile ancora limitata nelle posizioni apicali — un fenomeno comune tanto nelle istituzioni accademiche quanto nel mondo aziendale.

Figura 5. Percentuale di donne e uomini in posizioni decisionali

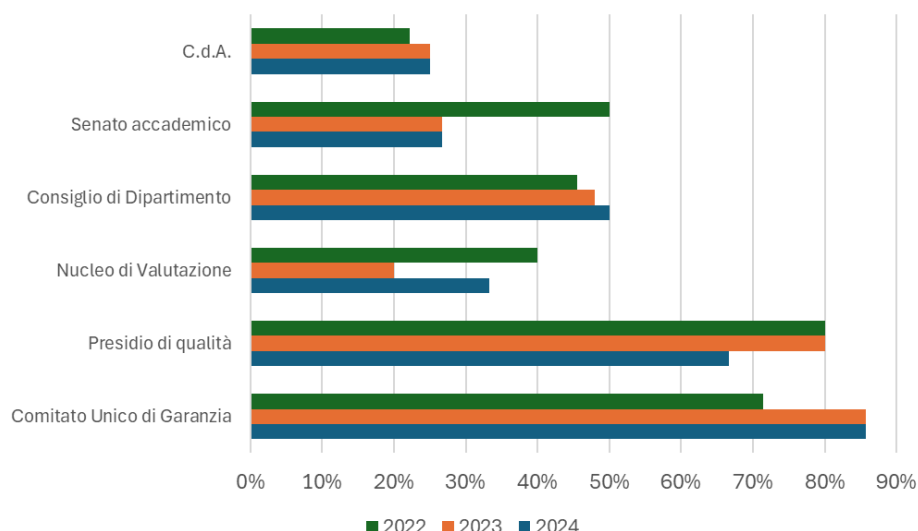


Come illustrato nella Figura 6, la bassa presenza femminile è particolarmente evidente nel Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), nel Senato Accademico (con riferimento agli ultimi due anni) e nel Nucleo di Valutazione. Al contrario, le donne costituiscono la maggioranza nel Comitato Unico di Garanzia, nel Presidio di Qualità (anche se in



flessione nel 2024) ed è stata raggiunta la parità di genere nel Consiglio di Dipartimento nel 2024.

Figura 6. Percentuale di donne in posizioni decisionali di Ateneo, per organo di governo

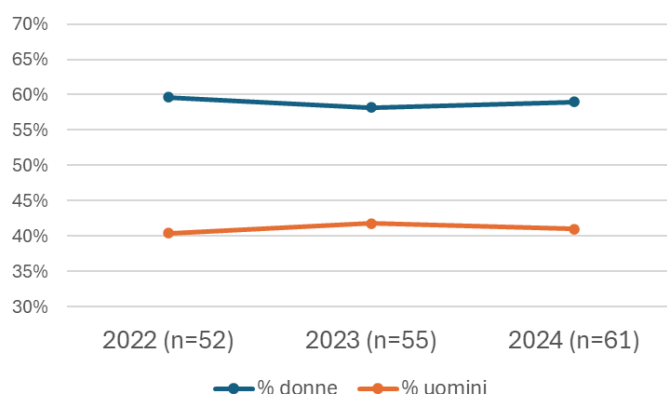


3. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

In questa sezione dell'analisi di contesto vengono esaminati i dati relativi al personale tecnico e amministrativo (PTA). Analogamente a quanto osservato per il personale docente, sebbene in misura minore, il numero di unità PTA è cresciuto negli ultimi anni, registrando un incremento del 17% dal 2022 al 2024.

La Figura 7 evidenzia una prevalenza femminile tra il PTA, rimasta pressoché costante nel tempo e pari a circa il 60%.

Figura 7. Distribuzione del personale tecnico e amministrativo per genere





La Tabella 2 mostra la distribuzione delle donne per categoria, ordinate in ordine crescente di grado, dalla categoria B alla dirigenziale. Le donne sono nettamente maggioritarie nelle categorie C ed EP, mentre nella categoria D si registra una quasi parità (nella categoria B il numero di unità è troppo esiguo per una valutazione accurata). Nella fascia dirigenziale, l'unico ruolo presente è quello del direttore generale, di genere maschile.

Tabella 2 Percentuale di donne per categoria, 2022-2024

2022					
	B (n=3)	C (n=17)	D (n=24)	EP (n=7)	Dirigenti (n=1)
% donne	33%	71%	50%	86%	0%
2023					
	B (n=3)	C (n=17)	D (n=28)	EP (n=6)	Dirigenti (n=1)
% donne	33%	76%	43%	100%	0%
2024					
	B (n=2)	C (n=19)	D (n=32)	EP (n=7)	Dirigenti (n=1)
% donne	50%	74%	47%	86%	0%

Nella Tabella 3 osserviamo che, nel 2022, solo un membro del personale femminile ha lasciato l'Ateneo, mentre nessun uomo lo ha lasciato. Possiamo inoltre notare che, negli anni 2023 e 2024, nessun membro del personale tecnico-amministrativo femminile ha lasciato l'organizzazione. D'altro lato, per gli anni 2023 e 2024, le cifre relative al personale tecnico-amministrativo maschile sono rispettivamente 1 e 3.

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)

Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione negli anni passati, specificando il numero di anni trascorsi nell'organizzazione (personale tecnico amministrativo)						
	2022		2023		2024	
	FTA	MTA	FTA	MTA	FTA	MTA
Numero di donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione	1	0	0	1	0	3
Numero totale di donne e uomini presso l'organizzazione	31	21	32	23	36	25
Percentuale donne e uomini che hanno lasciato l'organizzazione	3%	0	0	4%	0	12%
Anni medi trascorsi da ciascuna persona dello stesso genere e della stessa tipologia	3,87	0,00	0,00	10,00	0,00	0,78



Nella Tabella 4 osserviamo che, in media, gli uomini risultano lievemente più assenti per malattia, congedo parentale e Legge 104 rispetto alle donne. Le donne presentano invece tassi di assenza leggermente più elevati nei casi di malattia dei figli e delle figlie e, naturalmente, per maternità obbligatoria.

È importante sottolineare che l'analisi si basa su numeri relativamente contenuti, il che richiede cautela nell'interpretazione dei dati e nel trarre conclusioni su eventuali dinamiche più consolidate.

La tabella non include i dati relativi al personale docente. Questo perché, non essendo soggetto all'obbligo di timbratura, l'Ufficio del Personale può registrare solo assenze di lunga durata (come la maternità obbligatoria o i congedi straordinari), mentre non dispone di informazioni sistematiche su malattie brevi o altri permessi.

Tabella 4 - Numero di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza

MOTIVO ASSENZA	Media di giorni di assenza presi da donne e uomini in base al motivo dell'assenza (personale tecnico amministrativo)							
	2022		2023		2024		media	
	FTA	MTA	FTA	MTA	FTA	MTA	FTA	MTA
Malattia	5,2	5,8	3,7	5,8	4,6	4,5	5,1	5,3
Legge 104	0,0	0,8	0,3	0,6	0,8	1,3	0,3	0,7
Maternità obbligatoria	5,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,1	0,0
Congedo Parentale	7,1	1,4	1,0	1,5	0,4	0,6	1,0	1,3
Malattia bimbo	0,3	0,0	0,2	0,0	0,3	0,2	0,3	0,0
Permesso esami universitari o corsi	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0
Altri permessi retribuiti	1,5	1,9	2,1	2,1	1,8	2,6	2,1	2,1



Dati sulla ricerca

Il terzo livello di analisi del GEP si è incentrato sulla verifica di eventuali disuguaglianze di genere nelle attività di ricerca. La Tabella 5 riportata di seguito suddivide per genere i Principal Investigator dei progetti di ricerca di Ateneo finanziati nel triennio 2022-2024.

È bene sottolineare che, in linea con quanto previsto dal precedente GEP, i bandi di finanziamento emanati a partire dal 2023 richiedono alle commissioni di valutazione di “tenere conto della necessità di raggiungere la parità di genere nell'accesso ai fondi per la ricerca”. Proprio a partire dal 2023, è possibile rilevare una maggioranza femminile dei PI dei progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo.

Tabella 5 - Uomini e donne Principal Investigator nei progetti presentati e selezionati

Uomini e donne Principal Investigator nei progetti presentati e selezionati					
2022		2023		2024	
F	M	F	M	F	M
47,62%	52,38%	63,64%	36,36%	59,38%	40,63%

Abbiamo poi voluto soffermarci su una seconda variabile: l'importo medio dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca condotti da uomini e donne, sempre nel triennio 2022-2024 (Tabella 6). Sebbene, come appena rilevato, via siano più donne che uomini PI di progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo, l'importo medio dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca condotti da donne è leggermente più basso di quello dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca condotti da uomini.

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

Importi medi dei finanziamenti assegnati ai progetti di ricerca					
2022		2023		2024	
F	M	F	M	F	M
€ 13.100,00	€ 15.545,45	€ 15.357,14	€ 16.300,00	€ 7.190,77	€ 9.750,09

Possiamo infine sottolineare un rafforzamento della ricerca sulle tematiche dell'uguaglianza di genere (Tabella 7), sebbene limitato al 2022. Nella seduta del 13 luglio 2022, infatti, il Consiglio di Amministrazione di UnitelmaSapienza ha deciso di destinare € 47.500,00 al finanziamento di progetti di ricerca volti a promuovere il principio dell'uguaglianza di genere, in linea con quanto previsto dal GEP 2022-2024.

Tabella 7 - Importi destinati a progetti di ricerca prevalentemente dedicati agli aspetti di genere

Importi destinati a progetti di ricerca sugli aspetti di genere		
2022	2023	2024
€ 47.500,00	€ 0	€ 0



Monitoraggio GEP 2022-2024

Al fine di monitorare i risultati conseguiti con il precedente GEP 2022-2024, si riporta di seguito una tabella riepilogativa delle azioni previste dal documento con il relativo stato di avanzamento.

Azione	Stato di avanzamento
1.1.1 Creazione di un data base per l'elaborazione sistematica dei dati disaggregati per sesso su personale e studenti.	Il database è stato creato e aggiornato annualmente.
1.1.2 Organizzazione di webinar sul linguaggio inclusivo e sua adozione nei documenti adottati dall'Ateneo.	Nel 2023, sono stati organizzati due webinar sul linguaggio inclusivo rivolti all'intera comunità accademica.
1.1.3 Creazione di una specifica sezione sul sito web di Ateneo sulle questioni di genere.	La sezione è stata creata con la collaborazione dell'Area competente. Sono state inoltre realizzate interviste alle docenti/ricercatrici UnitelmaSapienza, al fine di disseminare i risultati delle ricerche condotte.
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.	La panchina rossa è stata inaugurata il 25 novembre 2022. Nel corso dell'evento, i partecipanti hanno avuto la possibilità di provare la Virtual Experience organizzata dal prof. Tieri, in cui è stato simulato uno scenario di violenza domestica attraverso la realizzazione di un video di realtà virtuale immersiva.
1.2.1 Stipula di convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi per l'implementazione di spazi kids friendly.	In collaborazione con il CUG, è stato predisposto un apposito modello di convenzione.
1.3.1 Somministrazione questionari sul benessere organizzativo e sulla Gender Diversity.	Nel 2023 e nel 2024, sono stati somministrati ai docenti e al PTA due questionari sul benessere organizzativo, nei quali sono state inserite domande volte a rilevare eventuali discriminazioni sul posto di lavoro connesse all'identità di genere.
1.4.1 Istituzione della figura della Consigliera di Parità a supporto delle attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG).	Il Gruppo di Lavoro sul GEP ha collaborato con il CUG per l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia.



2.1.1 Promozione di una maggiore attenzione al principio delle pari opportunità tra uomini e donne attraverso la modifica dello Statuto di Ateneo.	L'azione, prevista nel GEP 2022-2024, non è stata realizzata.
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.	Le Linee Guida redatte dal Gruppo di Lavoro sul GEP sono state approvate durante la seduta del CdA del 19/01/2023.
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.	Negli ultimi bandi di finanziamento per progetti di ricerca di Ateneo, è stato introdotto il criterio per cui le commissioni di valutazione sono chiamate a tener conto "della necessità di raggiungere la parità di genere nell'accesso ai fondi per la ricerca".
4.2.1 Proposta al Consiglio di Dipartimento di inserimento di un corso (facoltativo) di "Economia di Genere" in ogni CdL.	Nella seduta del Consiglio del DDSD del 20/12/2023, è stata approvata all'unanimità la proposta della prof.ssa Azzurra Rinaldi relativa all'inserimento, tra gli insegnamenti a scelta, di un corso di "Economia di Genere" da aggiungere nel piano di studio del corso di Laurea triennale "Governance Globale" in fase di attivazione.
4.2.2 Progetti di contrasto agli stereotipi di genere per le scuole secondarie.	Il prof. Tieri e le prof.sse Castellano, Ferrari e Rinaldi hanno sviluppato e implementato gli scenari virtuali per lo studio dell'Economia di Genere per studenti e studentesse delle scuole primarie e secondarie. Tali scenari sono stati sperimentati presso l'International School di Genova, nel corso della Notte Europea dei Ricercatori e delle Ricercatrici 2023 organizzata da "Frascati Scienza" e presso il Rome Video Game Lab.
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.	UnitelmaSapienza ha istituito un premio per la migliore tesi di laurea sperimentale, discussa nell'anno 2023, nell'ambito delle tematiche di Diversity & Inclusion, "La Diversità fa bene al ROI". La borsa di studio del valore di €10.000 è stata finanziata



	interamente dalla Società RINA S.p.A. e organizzata insieme alla School of Gender Economics di UnitelmaSapienza.
5.1.1 Attivazione di uno sportello anti violenza.	Il Gruppo di Lavoro sul GEP e il CUG hanno collaborato per implementare questa azione, che è ancora in fase di definizione.



Principali lezioni apprese

Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione	Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
<ul style="list-style-type: none"> - La creazione di un data base per l'elaborazione dei dati disaggregati su personale e studenti è risultata necessaria per l'attività di monitoraggio, ma ha richiesto una programmazione chiara delle fonti e delle responsabilità. - I due webinar sul linguaggio inclusivo hanno dimostrato che la formazione è senz'altro efficace nel sensibilizzare e coinvolgere la comunità accademica. - La creazione di una sezione web dedicata alle tematiche di genere ha contribuito a dare visibilità alle iniziative previste nel GEP, ma è indispensabile il suo costante aggiornamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'adozione di strumenti normativi snelli, come le "Linee Guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nelle commissioni di concorso e in tutti gli eventi pubblici organizzati da UnitelmaSapienza", può costituire un supporto concreto per la promozione dell'uguaglianza di genere, a condizione che tali strumenti siano portati a conoscenza dell'intera comunità accademica e integrati nei processi decisionali dell'Ateneo.
Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
<ul style="list-style-type: none"> - In alcuni casi, l'Ateneo ha ritenuto di rafforzare i principi di pari opportunità in modo più rapido, attraverso strumenti alternativi e senza dover attendere la revisione statutaria. 	<ul style="list-style-type: none"> - I progetti rivolti alle scuole secondarie hanno evidenziato l'efficacia della collaborazione tra università e territorio nel decostruire gli stereotipi di genere già in età adolescenziale, sottolineando al contempo l'importanza di metodologie didattiche interattive e di linguaggi adeguati al target. - L'istituzione di premi di laurea ha contribuito a valorizzare il ruolo della ricerca studentesca come strumento di consapevolezza e cambiamento.
Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	
<ul style="list-style-type: none"> - L'azione relativa all'attivazione di uno sportello antiviolenza ha evidenziato la necessità di tempi più ampi per la definizione di accordi strutturati con enti specializzati e per l'organizzazione di risorse adeguate, confermando che interventi di questa natura richiedono una pianificazione accurata e il coinvolgimento di competenze specialistiche. 	



Panoramica delle nuove azioni

Le azioni di seguito proposte tengono conto dei dati raccolti ed esaminati nell'ambito dell'analisi di contesto, del monitoraggio dei risultati conseguiti con il precedente GEP, nonché delle politiche esistenti e portate avanti dal nostro Ateneo nel triennio in corso. Come consigliato dalla "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans", anche le azioni del presente documento 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.

Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione	
Obiettivo Specifico	Azione
OS 1.1: Realizzare un ambiente di lavoro e formazione equo e inclusivo	1.1.1 Aggiornamento periodico del database per l'elaborazione sistematica dei dati disaggregati per sesso su personale e studenti
	1.1.2 Predisposizione di un decalogo sul linguaggio inclusivo
	1.1.3 Realizzazione di un programma radiofonico UnitelmaSapienza con interviste alle docenti/ricercatrici
	1.1.4 Organizzazione di un "Gap Free Day"
	1.1.5 Creazione di una strategia di comunicazione integrata
OS 1.2: Incrementare i servizi dedicati alla dimensione di genere a favore di studentesse/studenti	1.2.1 Ricerca organica (mediante survey) sui desiderata delle studentesse e degli studenti in tema di parità di genere
	1.2.2 Realizzazione di video pillole per studentesse in uscita sul tema dell'autopercezione
OS 1.3: Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa con quella genitoriale e di cura.	1.3.1 Incremento delle agevolazioni per l'accesso alle attività culturali e sportive, anche tramite convenzioni con realtà pubbliche e private del territorio
	1.3.2 Stipula di convenzioni con sanitarie per l'acquisto di prodotti al fine di agevolare le attività di cura dei genitori e delle persone con disabilità



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

Obiettivo Specifico	Azione
OS 2.1: Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo	2.1.1 Istituzione di una delega del Magnifico Rettore per le pari opportunità e la parità di genere
OS 2.2: Promuovere l'uguaglianza di genere nella realizzazione di eventi presso l'Ateneo	2.2.1 Predisposizione, in collaborazione con il Gruppo di Lavoro permanente sulla Sostenibilità, di un "Protocollo eventi" che consideri anche le questioni di genere

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

Obiettivo Specifico	Azione
OS 3.1: Promuovere percorsi di carriera più bilanciati	3.1.1 Adozione di misure volte ad evitare che la progressione di carriera del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo sia penalizzata dal congedo di maternità/paternità 3.1.2 Realizzazione di percorsi di mentoring per il supporto alle carriere

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

Obiettivo Specifico	Azione
OS 4.1: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi e nelle attività di ricerca	4.1.1 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. 4.1.2 Integrare contenuti sensibili al genere nei programmi e nei corsi, assicurandosi che promuovano consapevolezza e inclusività. 4.1.3 Progetti di contrasto agli stereotipi di genere per le scuole.

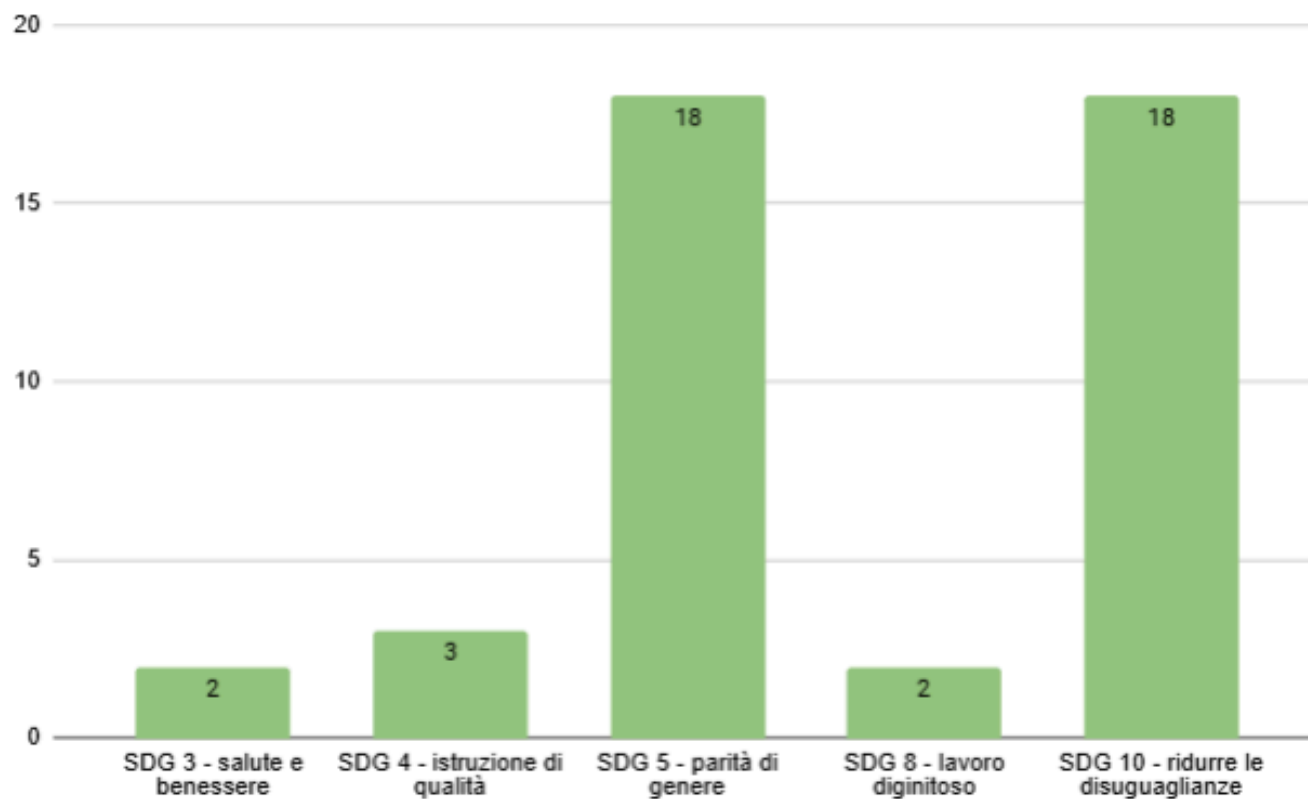
Area 5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo Specifico	Azione
OS 5.1: Sensibilizzare la comunità accademica sull'adozione di atteggiamenti contro ogni forma di molestia e violenza di genere.	5.1.1 Organizzare un corso di difesa personale per il personale docente e tecnico amministrativo 5.1.2 Realizzare una campagna di sensibilizzazione sulle tematiche relative all'inclusione delle persone LGBTQIA+, al contrasto dell'omotransfobia e alle sfide specifiche affrontate da gruppi con svantaggi intersezionali (es. donne con disabilità, persone transgender, minoranze etniche) contro ogni forma di molestia e violenza di genere.



Il grafico qui presentato offre una rappresentazione visiva della distribuzione delle 18 azioni pianificate nell'ambito del Gender Equality Plan (GEP) dell'Ateneo, in relazione ai diversi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDG) dell'Agenda 2030.

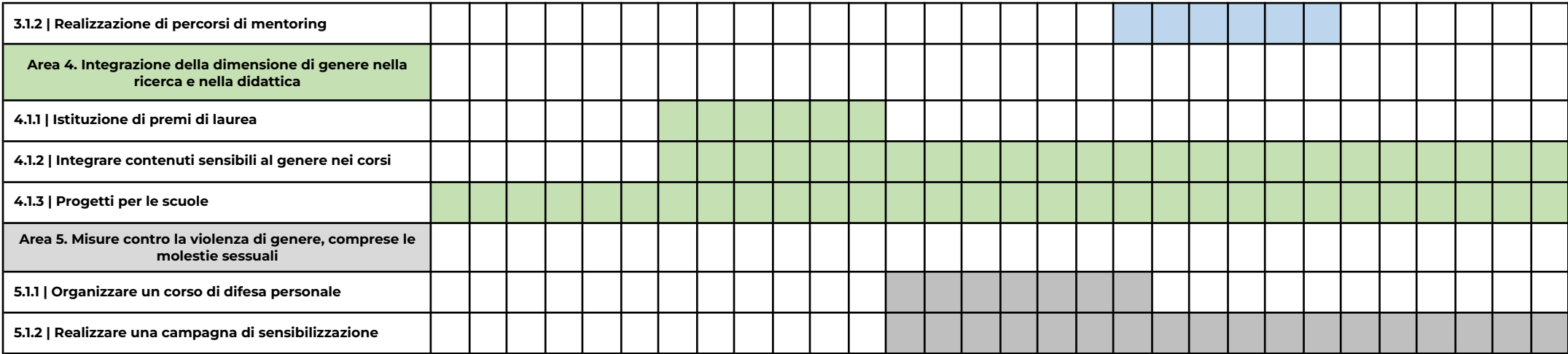
Questo strumento consente di cogliere a colpo d'occhio le priorità strategiche e l'allineamento complessivo del GEP con gli impegni globali per la sostenibilità, la parità di genere e l'inclusione sociale.





Gantt Chart



	2025						2026												2027											
Gender Equality Plan UnitelmaSapienza	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12
Area 1. Work-life balance e cultura dell'organizzazione																														
1.1.1 Aggiornamento periodico del database																														
1.1.2 Predisposizione di un decalogo																														
1.1.3 Realizzazione di un programma radiofonico																														
1.1.4 Organizzazione di un "Gap Free Day"																														
1.1.5 Creazione di una strategia di comunicazione																														
1.2.1 Ricerca organica																														
1.2.2 Realizzazione di video pillole per studentesse																														
1.3.1 Incremento delle agevolazioni																														
1.3.2 Stipula di convenzioni con sanitarie																														
Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali																														
1.3.2 Istituzione di una delega del Magnifico Rettore																														
1.3.3 Predisposizione di un "Protocollo eventi"																														
Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera																														
3.1.1 Adozione di misure																														





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

Obiettivo Specifico 1.1: Realizzare un ambiente di lavoro e formazione equo e inclusivo

Azione	1.1.1 Aggiornamento periodico del database per l'elaborazione sistematica dei dati disaggregati per sesso su personale e studenti L'azione consiste nell'aggiornamento periodico del database già creato nel precedente triennio per sistematizzare ulteriormente la raccolta e il monitoraggio periodico dei dati disaggregati su personale e studenti, facilitando la rendicontazione annuale basata su indicatori selezionati. Nel database saranno inclusi anche i dati sulla ricerca.
Responsabili	Direzione Generale, Aree Amministrative, GdL sul GEP
Risorse umane	Componenti del GdL sul GEP
Destinatari/e	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti
Risultati attesi	Dati disaggregati per sesso su personale e studenti aggiornati periodicamente e disponibili per monitoraggi e rendicontazioni
Risorse finanziarie	Due componenti del GdL sul GEP per trenta ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Disponibilità di dati disaggregati per sesso su personale e studenti aggiornati periodicamente
Timeline	L'aggiornamento dei dati avviene annualmente (2025, 2026 e 2027)
SDGs	 





Azione	1.1.2 Predisposizione di un decalogo sul linguaggio inclusivo 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, sarà realizzato un decalogo volto a promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale e, in particolare, nei documenti e negli atti adottati dal nostro Ateneo
Responsabili	Direzione Generale, Dipartimenti, GdL sul GEP, Ufficio Stampa
Risorse umane	Componenti del GdL sul GEP
Destinatari/e	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti
Risultati attesi	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
Risorse finanziarie	Costo di un componente del GdL sul GEP per quindici ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Un decalogo sul linguaggio inclusivo. Almeno cinque documenti ufficiali in cui è adottato un linguaggio inclusivo.
Timeline	Secondo semestre del 2025
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	1.1.3 Realizzazione di un programma radiofonico UnitelmaSapienza con interviste alle docenti/ricercatrici Al fine di sensibilizzare la comunità accademica sulle tematiche connesse all'uguaglianza di genere e promuovere la disseminazione dei risultati delle ricerche condotte nell'Ateneo, la presente azione prevede la realizzazione di un programma radiofonico dedicato alle docenti/ricercatrici di UnitelmaSapienza. Nel corso delle interviste, le docenti/ricercatrici avranno l'occasione di presentare alla comunità accademica i propri interessi di ricerca, nonché i principali risultati delle ricerche condotte e dei progetti sviluppati.
Responsabili	Direzione Generale, GdL sul GEP, Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Risorse umane	Componenti del GdL sul GEP, docenti e ricercatrici, risorsa PTA Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Destinatari/e	Docenti e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti
Risultati attesi	Sensibilizzazione della comunità accademica sulla tematica dell'uguaglianza di genere.
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per quindici ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno dodici interviste
Timeline	A partire dal 2026
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	1.1.4 Organizzazione di un “Gap Free Day” L'azione consiste nell'organizzazione di una giornata di confronto e partecipazione sulle tematiche dell'uguaglianza di genere. Nello specifico, saranno organizzati incontri, workshop e laboratori, con l'intento di promuovere un ambiente lavorativo libero da pregiudizi e disparità.
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale, Dipartimenti, GdL sul GEP, Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Risorse umane	GdL sul GEP, docenti e ricercatrici, risorsa PTA Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Destinatari/e	Tutta la comunità accademica
Risultati attesi	Sensibilizzazione della comunità accademica sulla tematica dell'uguaglianza di genere mediante l'organizzazione di una giornata di confronto e partecipazione
Risorse finanziarie	Costo dei componenti del GdL sul GEP per un trenta ore lavorate, costo di realizzazione dei laboratori e di eventuale materiale informativo
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione evento Almeno cinquanta partecipanti all'evento
Timeline	Primo semestre del 2027
SDGs	<div>   </div>





Azione	1.1.5 Creazione di una strategia di comunicazione integrata La presente azione si riferisce al processo di sviluppo di una strategia di comunicazione integrata, che definisca i messaggi chiave, i target di riferimento e gli strumenti da utilizzare, al fine di amplificarne l'impatto all'interno e all'esterno dell'Ateneo. Tale azione prevede, inoltre, la creazione di un'identità di marca secondaria specifica per il GEP e le sue iniziative. Questo implica definire elementi distintivi come il logo, i colori, i font e il tono di comunicazione che rappresentano il GEP in modo unico, pur mantenendo un legame con l'identità principale dell'Ateneo.
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale, GdL sul GEP, Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Risorse umane	GdL sul GEP, Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale, Agenzia Grafica esterna
Destinatari/e	Tutta la comunità accademica
Risultati attesi	Creare una riconoscibilità e una coerenza visiva che rispecchino i valori e la missione del GEP, rendendo le sue azioni e progetti facilmente identificabili.
Risorse finanziarie	Costo di almeno due componenti del GdL sul GEP per venticinque ore lavorate, costo di realizzazione della Sub Brand Identity
Indicatori di monitoraggio	"Sub Brand Identity" creata e diffusa Numero di impressions ricevute dalla campagna di comunicazione
Timeline	Secondo semestre del 2025
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Obiettivo Specifico 1.2: Incrementare i servizi dedicati alla dimensione di genere a favore di studentesse/studenti



Azione	<p>1.2.1 Ricerca organica (mediante survey) sui desiderata delle studentesse e degli studenti in tema di parità di genere</p> <p>L'azione consiste nel condurre un'indagine approfondita per raccogliere le opinioni e le aspettative degli studenti e delle studentesse riguardo alla parità di genere. Utilizzando un questionario (survey), si mira a capire quali sono le esigenze, le preoccupazioni e le proposte degli studenti su questo importante tema.</p>
Responsabili	Direzione Generale, CUG, GdL sul GEP
Risorse umane	GdL sul GEP, CUG
Destinatari/e	Studentesse e studenti
Risultati attesi	Ottenere dati significativi che possano guidare le politiche e le iniziative all'interno dell'Ateneo, assicurando che le voci degli studenti e delle studentesse siano ascoltate e considerate in modo da promuovere un ambiente più equo e inclusivo.
Risorse finanziarie	Costo di quattro componenti del GdL sul GEP per ottanta lavorate
Indicatori di monitoraggio	<p>Tasso di partecipazione alla survey, per valutare quanto gli studenti siano coinvolti e interessati a esprimere le proprie opinioni su questo tema.</p> <p>Numero di suggerimenti concreti emersi dalla survey, in modo da avere un quadro chiaro e dettagliato delle esigenze e delle aspettative degli studenti riguardo alla parità di genere</p>
Timeline	Secondo semestre del 2026
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	1.2.2 Realizzazione di video pillole per studentesse in uscita sul tema dell'autopercezione L'azione consiste nella creazione di brevi video informativi e motivazionali, pensati per supportare le studentesse che stanno per concludere il loro percorso di studi. Questi video affrontano il tema dell'autopercezione, ovvero come le donne vedono e valutano se stesse, le loro capacità e il loro valore. Possono includere testimonianze, consigli pratici, esercizi di riflessione e suggerimenti su come affrontare le incertezze legate al futuro.
Responsabili	Direzione Generale, Senato Accademico, Dipartimenti, GdL sul GEP, Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Risorse umane	GdL sul GEP, docenti e ricercatori e professionisti esterni
Destinatari/e	Studentesse
Risultati attesi	Promuovere una maggiore consapevolezza e fiducia in se stesse tra le studentesse fornendo strumenti e riflessioni che possano aiutarle a costruire una visione positiva di sé, riconoscendo le proprie potenzialità sia nel mondo del lavoro che nella vita personale.
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per cinquanta ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno due video pillole pubblicate Almeno duecento visualizzazioni e interazioni (like, commenti, condivisioni) dei video pubblicati
Timeline	Secondo semestre del 2026
SDGs	 



Obiettivo Specifico 1.3: Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa con quella genitoriale e di cura.

Azione	<p>1.3.1 Incremento delle agevolazioni per l'accesso alle attività culturali e sportive, anche tramite convenzioni con realtà pubbliche e private del territorio</p> <p>L'azione si riferisce a un impegno volto a rendere più accessibili eventi e iniziative culturali e sportive per un numero maggiore di persone. Questo può includere l'aumento di sconti, voucher o altre forme di supporto economico che permettano a tutti, senza alcun tipo di discriminazione, di partecipare a concerti, mostre, eventi sportivi e altre attività simili.</p>
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale, GdL sul GEP, Area Poli Didattici, Promozioni e Job Placement
Risorse umane	GdL sul GEP, Area Poli Didattici, Promozioni e Job Placement
Destinatari/e	Personale docente, tecnico-amministrativo, studenti e studentesse
Risultati attesi	<p>Maggiore partecipazione: con agevolazioni più ampie, più persone potrebbero sentirsi motivate a partecipare a eventi culturali e sportivi, aumentando così la fruizione di queste attività.</p> <p>Inclusione sociale: le agevolazioni possono aiutare a ridurre le barriere economiche, permettendo a gruppi svantaggiati di accedere a esperienze culturali e sportive, promuovendo l'inclusione.</p>
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per cinquanta ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno due convenzioni stipulate con realtà pubbliche e private
Timeline	Almeno una convenzione nel 2026 e una nel 2027
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE  </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE  </div> </div>



Azione	<p>1.3.2 Stipula di convenzioni con sanitarie per l'acquisto di prodotti al fine di agevolare le attività di cura dei genitori e delle persone con disabilità</p> <p>L'azione si riferisce alla stipula di accordi con le sanitarie del territorio. L'obiettivo principale di queste convenzioni è quello di facilitare l'accesso a prodotti e servizi necessari per la cura dei bambini e persone con disabilità. In tal senso le famiglie possono beneficiare di condizioni vantaggiose, come sconti o servizi dedicati, per l'acquisto di dispositivi medici, ausili o altri prodotti utili.</p>
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale, GdL sul GEP, Area Poli Didattici, Promozioni e Job Placement
Risorse umane	GdL sul GEP, Area Poli Didattici, Promozioni e Job Placement
Destinatari/e	Personale docente e tecnico-amministrativo
Risultati attesi	Abbattere i costi e migliorare la qualità della vita di chi assiste persone con bisogni speciali, offrendo supporto alle famiglie affinché possano avere le risorse necessarie per affrontare le sfide quotidiane della cura
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per cinquanta ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno una convenzione stipulata
Timeline	Secondo semestre del 2026
SDGs	<div> <div> 3 SALUTE E BENESSERE </div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



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

Obiettivo Specifico 2.1: Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo

Azione	2.1.2 Istituzione di una delega del Magnifico Rettore per le pari opportunità e la parità di genere L'azione prevede la creazione di un nuovo ruolo specifico che si occuperà di promuovere e garantire politiche e azioni concrete in favore della parità di genere all'interno dell'Ateneo. Questa delega avrà il compito di monitorare e favorire l'inclusione, la diversità e l'accesso equo a tutte le opportunità accademiche, professionali e amministrative per studenti, docenti e personale.
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, GdL sul GEP
Risorse umane	Personale Docente
Destinatari/e	Tutta la comunità accademica
Risultati attesi	Miglioramento della parità di genere nell'accesso a ruoli accademici e amministrativi: aumento della rappresentanza equilibrata di genere in posizioni di leadership e nelle decisioni strategiche all'interno dell'Ateneo. Maggiore consapevolezza e cultura inclusiva. Riduzione delle disuguaglianze di genere: diminuzione delle disparità di genere nelle opportunità di carriera e nelle politiche di assunzione.
Risorse finanziarie	Costo di un componente del GdL sul GEP (Personale Docente) per dieci ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	D.R. della Delega istituita
Timeline	Primo semestre 2026
SDGs	 



Obiettivo Specifico 2.2: Promuovere l'uguaglianza di genere nella realizzazione di eventi presso l'Ateneo

Azione	<p>2.2.1 Predisposizione, in collaborazione con il Gruppo di Lavoro permanente sulla Sostenibilità, di un “Protocollo eventi” che consideri anche le questioni di genere.</p> <p>L'azione consiste nella predisposizione di un “Protocollo eventi”, che integri le questioni di genere come elemento centrale nella progettazione, organizzazione e gestione degli eventi realizzati in Ateneo. Questo protocollo mira a garantire che le manifestazioni siano inclusive, equamente rappresentate e sensibili alle tematiche di parità di genere, assicurando che tutte le attività siano progettate e svolte in modo da rispettare e promuovere la diversità e l'inclusività. L'adozione di linee guida specifiche contribuirà a sensibilizzare e orientare gli organizzatori e i partecipanti verso pratiche più sostenibili e rispettose delle disuguaglianze di genere.</p>
Responsabili	Direzione Generale, GdL sul GEP, GdLp sulla Sostenibilità, Ufficio stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Risorse umane	GdL sul GEP, GdLp sulla Sostenibilità, Ufficio Stampa, Comunicazione e Cerimoniale
Destinatari/e	Personale docente, tecnico-amministrativo
Risultati attesi	<p>Miglioramento delle pratiche organizzative: l'introduzione di linee guida specifiche per gli eventi promuoverà l'adozione di buone pratiche nella gestione di eventi, come la scelta di location accessibili, la parità nella selezione dei relatori e la cura dei contenuti trattati.</p> <p>Visibilità e Immagine Positiva: l'adozione di un protocollo che integra la sostenibilità e le questioni di genere rafforzerà l'immagine dell'organizzazione come attenta alla responsabilità sociale e alla promozione di pratiche etiche, migliorando la sua reputazione a livello nazionale e internazionale.</p>
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per venti ore lavorate, Ufficio Stampa, Comunicazioni e Cerimoniale per dieci ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Elaborazione delle Linee Guida e almeno due eventi organizzati in base ad esse.
Timeline	Primo semestre 2026
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



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

Obiettivo Specifico 3.1: Promuovere percorsi di carriera più bilanciati

Azione	<p>3.1.1 Adozione di misure volte ad evitare che la progressione di carriera del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo sia penalizzata dal congedo di maternità/paternità</p> <p>L'azione è volta a definire misure di welfare che garantiscano un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, tutelando le opportunità di crescita professionale di tutto il personale indipendentemente dalle scelte familiari.</p> <p>Nello specifico, si propongono le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduzione di politiche di protezione del posto di lavoro: assicurare che il personale possa tornare al proprio ruolo o a un ruolo equivalente dopo il congedo; - formazione continua: offrire opportunità di formazione e aggiornamento durante e dopo il congedo, per mantenere le competenze al passo con le evoluzioni del settore; - comunicazione chiara: informare il personale sui diritti e le opportunità disponibili durante e dopo il congedo. <p>Si prevede un'estensione dell'azione anche alla componente studentesca.</p>
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Direzione Generale, GdL sul GEP, Area Contabilità, Controllo di Gestione, Risorse Umane e Affari Legali.
Risorse umane	GdL sul GEP, Area Contabilità, Controllo di Gestione, Risorse Umane e Affari Legali.
Destinatari/e	Personale docente, tecnico-amministrativo e comunità studentesca
Risultati attesi	Introduzione di politiche di protezione del posto di lavoro, corsi di formazione e aggiornamento durante e dopo il congedo e azioni di comunicazione nei confronti del personale sui diritti e le opportunità disponibili durante e dopo il congedo.
Risorse finanziarie	Costo di quattro componenti del GdL sul GEP per settanta ore lavorate, costo della formazione esterna.
Indicatori di monitoraggio	Almeno due misure introdotte
Timeline	Secondo semestre del 2026 e primo semestre del 2027.
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	3.1.2 Realizzazione di percorsi di mentoring per il supporto alle carriere. L'azione si propone di creare percorsi di supporto alla crescita professionale delle studentesse, fornendo consigli, feedback e supporto personalizzato aiutandole a superare le sfide e a raggiungere i propri obiettivi professionali.
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Dipartimenti, Direzione Generale, GdL sul GEP
Risorse umane	GdL sul GEP, Mentors
Destinatari/e	Personale tecnico-amministrativo e studenti
Risultati attesi	Offrire un supporto pratico e motivazionale alle studentesse, contribuendo a costruire carriere più solide e soddisfacenti.
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per settanta ore lavorate, costo delle professioniste esterne.
Indicatori di monitoraggio	Almeno due studentesse coinvolte. Almeno due percorsi di mentoring avviati.
Timeline	Primo semestre 2027
SDGs	<div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



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

Obiettivo Specifico 4.1: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi e nelle attività di ricerca.

Azione	<p>4.1.1 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.</p> <p>L'azione mira a stimolare la ricerca e il dibattito su questi temi cruciali, premiando le studentesse e gli studenti che si impegnano a esplorare e analizzare le dinamiche di genere, le esperienze di violenza e le forme di discriminazione. A tal fine, si propone l'istituzione di premi e borse di studio rivolte a studentesse e studenti che abbiano sviluppato tesi di laurea su argomenti legati alla violenza e alle discriminazioni di genere.</p>
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Dipartimenti, GdL sul GEP.
Risorse umane	GdL sul GEP
Destinatari/e	Studentesse e studenti
Risultati attesi	Sensibilizzare le studentesse e gli studenti sulle dinamiche di genere, le esperienze di violenza e le forme di discriminazione.
Risorse finanziarie	Costo di un componente del GdL sul GEP per quindici ore lavorate, importo delle borse.
Indicatori di monitoraggio	Almeno quattro borse di studio attribuite.
Timeline	Primo semestre del 2026.
SDGs	<div> <div> 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ </div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	<p>4.1.2 Integrare contenuti sensibili al genere nei programmi e nei corsi, assicurandosi che promuovano consapevolezza e inclusività.</p> <p>L'azione vuole introdurre contenuti didattici all'interno dei programmi di insegnamento volti a promuovere la parità di genere, sfidare stereotipi e favorire una cultura educativa più aperta, rispettosa delle diversità e capace di rispondere alle esigenze di una società pluralista e inclusiva. Proprio al fine di promuovere consapevolezza e inclusività, il GEP promuove la realizzazione di un corso open access contro la violenza economica</p>
Responsabili	Direzione Generale, Dipartimenti, GdL sul GEP
Risorse umane	Dipartimenti e GdL sul GEP
Destinatari/e	Studentesse e studenti
Risultati attesi	Le studentesse e gli studenti svilupperanno una maggiore comprensione delle questioni di genere, delle disuguaglianze e delle dinamiche sociali associate.
Risorse finanziarie	Costo di tre componenti del GdL sul GEP per novanta ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno un corso open access realizzato sul tema
Timeline	Primo semestre 2026
SDGs	<div> <div> 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ </div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	4.1.3 Progetti di contrasto agli stereotipi di genere per le scuole. Questa azione include la progettazione, realizzazione e avvio di progetti finalizzati al contrasto e alla prevenzione degli stereotipi di genere nelle scuole, attraverso una serie di incontri che vedranno la partecipazione di docenti e ricercatori esperti dell'argomento.
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Dipartimenti e GdL sul GEP
Risorse umane	Docenti e GdL sul GEP
Destinatari/e	Studentesse e studenti delle scuole
Risultati attesi	Organizzazione di incontri nelle scuole con il personale docente. Maggiore consapevolezza tra gli studenti e le studentesse riguardo agli stereotipi di genere, promozione di un ambiente scolastico più inclusivo e rispettoso, e rafforzamento delle competenze critiche degli studenti e delle studentesse nel riconoscere e affrontare le disuguaglianze di genere
Risorse finanziarie	Costo di tre componenti del GdL sul GEP (Personale docente) per cinquanta ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno due incontri realizzati
Timeline	A partire dal secondo semestre del 2025
SDGs	<div> <div> 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ </div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



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

Obiettivo Specifico 5.1: Sensibilizzare la comunità accademica sull'adozione di atteggiamenti contro ogni forma di molestia e violenza di genere.

Azione	5.1.1 Organizzare un corso di difesa personale per il personale docente e tecnico amministrativo L'azione consiste nell'organizzare un corso di difesa personale con l'obiettivo di fornire ai partecipanti le competenze necessarie per difendersi in situazioni di pericolo, aumentando la loro sicurezza personale e la fiducia in se stessi.
Responsabili	Direzione Generale, GdL sul GEP
Risorse umane	GdL sul GEP per un mese/persona
Destinatari/e	Personale docente e tecnico-amministrativo
Risultati attesi	Migliorare la sicurezza del personale, promuovendo un ambiente di lavoro più sereno e collaborativo. Investire nel benessere e nella preparazione del team, creando un senso di comunità e supporto reciproco.
Risorse finanziarie	Costo di due componenti del GdL sul GEP per venti ore lavorate
Indicatori di monitoraggio	Almeno un corso di difesa personale realizzato Almeno sette partecipanti al corso
Timeline	Secondo semestre del 2026
SDGs	<div> <div> 3 SALUTE E BENESSERE </div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>



Azione	<p>5.1.2 Realizzare una campagna di sensibilizzazione sulle tematiche relative all'inclusione delle persone LGBTQIA+, al contrasto dell'omotransfobia e alle sfide specifiche affrontate da gruppi con svantaggi intersezionali (es. donne con disabilità, persone transgender, minoranze etniche) contro ogni forma di molestia e violenza di genere.</p> <p>L'azione consiste nella realizzazione di una serie di attività volte a sensibilizzare la comunità accademica sul tema delle molestie e violenze di genere. Nello specifico, mediante la collaborazione con una professionista esterna, esperta sulle predette tematiche, si prevede la realizzazione di materiale divulgativo nonché di un evento specifico aperto a tutta la comunità accademica.</p>
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Direzione Generale, Consigli di Dipartimento e GdL sul GEP
Risorse umane	GdL sul GEP per un mese/persona, Professionista esterna esperta sulle tematiche oggetto della presente azione
Destinatari/e	Tutta la comunità accademica
Risultati attesi	Aumentare la consapevolezza riguardo alle diverse forme di violenza e molestia, che possono manifestarsi in vari contesti, come nelle relazioni personali, sul posto di lavoro o online.
Risorse finanziarie	Costo di quattro componenti del GdL sul GEP per quaranta ore lavorate e costo della professionista esterna
Indicatori di monitoraggio	Almeno un evento realizzato e produzione di materiale divulgativo
Timeline	A partire dal secondo semestre dell'anno 2026
SDGs	<div> <div> 3 SALUTE E BENESSERE </div> <div> 5 PARITÀ DI GENERE </div> <div> 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE </div> </div>