

Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027

Piano Uguaglianza di Genere





Indice

Introduzione	3
Riferimenti normativi	3
Analisi di contesto	5
Gruppo di lavoro	6
Area I. Governance, reclutamento, progressioni di carriera, formazione	7
Obiettivo I.1 Promozione delle pari opportunità - segregazione verticale	7
Obiettivo I.2 Promozione delle pari opportunità nelle progressioni di carriera: supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi.....	8
Obiettivo I.3 Implementazione e rafforzamento del sistema premiale in favore del personale docente.....	9
Obiettivo I.4 Promozione delle pari opportunità per studenti e studentesse: riduzione della segregazione orizzontale per riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio	10
Obiettivo I.5 Promozione di conoscenze e competenze professionali - <i>mentoring</i> individuale, supporto ed attività di accompagnamento al lavoro (<i>training on job</i>) ...	12
Obiettivo I.6 Promozione di conoscenze e competenze - formazione a studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e, assegniste/i ed a Docenti e personale tecnico-amministrativo	13
Area II. Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo	14
Obiettivo II.1 Sostenere politiche a sostegno delle responsabilità familiari - analisi e monitoraggio	14
Obiettivo II.2 Sostenere politiche a sostegno delle responsabilità familiari - attivazione di soluzioni in relazione alla conciliazione vita-lavoro, misure di benessere e promozione del welfare	15
Obiettivo II.3 Sostenere politiche a sostegno delle responsabilità familiari - introduzione di misure che facilitino il <i>cursus</i> universitario a studenti e studentesse con figli/e	16
Area III. <i>Endorsement</i>, aumento della consapevolezza, processi decisionali	17
Obiettivo III.1 Rafforzamento ruolo del CUG	17
Obiettivo III.2 Aumentare la consapevolezza sulle problematiche di genere e sulle diverse azioni del GEP tramite una capillare e strutturata diffusione delle informazioni	18



Obiettivo III.3 Aumentare la consapevolezza sulle problematiche di genere - adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere	20
Obiettivo III.4 Sviluppare conoscenze e competenze sui temi di genere - supporto alle attività del Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere (CISG) .	21
Obiettivo III.5 Supporto amministrativo alle azioni per la parità di genere e l'inclusione	22
Area IV. Gender mainstreaming nella ricerca e nella didattica.....	23
Obiettivo IV.1 Promozione del <i>gender mainstreaming</i> nella ricerca attraverso le attività di comunicazione	23
Obiettivo IV.2 Sviluppare conoscenze e competenze sulle tematiche di genere - conferenze di rilievo nazionale e internazionale	24
Area V. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali.....	25
Obiettivo V.1 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse - formazione e ricerca.....	25
Obiettivo V.2 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse - monitoraggio e coordinamento delle azioni	26
Obiettivo V.3 Riequilibrare le disparità fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.....	27
Area VI. Raccolta, monitoraggio ed elaborazioni dei dati	28
Obiettivo VI.1 Pubblicazione di dati aggiornati allo stato dell'arte in materia di uguaglianza di genere - monitoraggio integrato della documentazione	28
Obiettivo VI.2 Pubblicare dati aggiornati allo stato dell'arte in materia di uguaglianza di genere - raccolta e sistematizzazione di dati disaggregati per genere, creazione di un sistema integrato per le statistiche di genere e monitoraggio delle misure esistenti	29



Introduzione

Riferimenti normativi

Il presente *Gender Equality Plan* (GEP), altresì detto Piano per l'Uguaglianza di Genere, aderisce e promuove gli scopi della strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza di genere. In particolare, nella [Comunicazione della Commissione UE del 5.3.2020, COM \(2020\) 152](#) è stato ribadito che *“la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali”* e che *“rispecchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera”*. Allo stesso tempo però il documento ricorda che *“i progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili ed è per questo che dobbiamo dare nuovo slancio all'uguaglianza tra donne e uomini”*.

Il documento si basa dunque su principi generali secondo i quali valorizzare la diversità, e in particolare le posizioni delle donne e di altri gruppi sottorappresentati, sia cruciale per costruire una società giusta e inclusiva in ogni ambito. In questo processo il ruolo delle istituzioni accademiche è fondamentale per l'importanza che la ricerca e il modello fornito dalle buone pratiche adottate possono rivestire per tutta la società.

Per quanto riguarda il tema della lotta alla violenza di genere, il documento cardine che ha gettato le basi per la normativa successiva è la Convenzione di Istanbul del 2011 ([Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence](#)), a cui l'Italia ha aderito nel 2012.

Nell'ambito della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea ha individuato gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, ovvero:

- » Porre fine alla violenza di genere
- » Combattere gli stereotipi sessisti
- » Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- » Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico
- » Conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali

Coerentemente, il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, *Horizon Europe*, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un *Gender Equality Plan* (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca *Horizon Europe*. Nel contesto specifico delle organizzazioni di ricerca e delle istituzioni di educazione superiore, la Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- » Condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i *bias* di genere
- » Identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere *bias* di genere



» Definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori

Con *bias* di genere si intendono una vasta gamma di preconcetti e stereotipi legati al genere che, più o meno inconsciamente, possono portare ad una percezione distorta delle persone a seconda della loro identità di genere.

Con riferimento alla realtà accademica italiana, il GEP è un documento che definisce la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di *gender mainstreaming*, va ad includere una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo. Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP), già previsto dalla normativa italiana, e va redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere descritto dalle relative linee guida della Commissione tematiche di genere della CRUI, CRUI (2019).

Attraverso l'adozione del GEP, e grazie al ruolo sinergico e di supporto svolto dalla Governance di Ateneo e dal CUG di Ateneo, l'Università degli Studi di Trieste intende rivestire un ruolo strategico nella promozione e implementazione della parità di genere, allo scopo di contribuire al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità attraverso un'organizzazione lavorativa in grado di valorizzare le diversità e di favorire eque opportunità nella distribuzione delle posizioni, nella progressione dei percorsi professionali, nella didattica e nella ricerca.

Quanto descritto in questo documento, da un lato, sviluppa azioni intraprese o da intraprendere nell'ambito del Piano di Azioni Positive e, dall'altro, ne aggiunge di nuove con l'intento di rafforzare l'approccio e i rimedi *gender sensitive* nelle politiche di Ateneo, così da rispondere a nuovi emergenti bisogni della comunità dell'Università di Trieste.

Gli obiettivi e le azioni del GEP saranno istituzionalizzati e inclusi nel funzionamento ordinario dell'Ateneo anche attraverso l'allineamento del Piano Strategico e degli altri documenti di programmazione.

Le attività contenute nel GEP afferiscono a sei aree tematiche:

1. *Governance*, reclutamento, progressioni di carriera, formazione
2. Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo
3. *Endorsement*, aumento della consapevolezza, processi decisionali
4. *Gender Mainstreaming* nella ricerca e nella didattica
5. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali
6. Raccolta, monitoraggio ed elaborazione dei dati

Nell'ambito di queste aree saranno individuate specifiche azioni che hanno lo scopo di indicare procedure adeguate a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere, attuare strategie innovative per contrastare le disuguaglianze esistenti nella ricerca, nella didattica e nella formazione, stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, personale tecnico amministrativo, collaboratore esperto linguistico, studenti e studentesse), e monitorare i progressi delle relative azioni di *policy* tramite indicatori efficaci.



Per ciascuna azione sono definite una serie di parametri, in parte modificati rispetto al GEP del biennio precedente. La dicitura “target” è stata trasformata in “Destinatari”, mentre “Output” ed “Outcome” sono stati unificati in “Risultati attesi”. La categoria “risorse” è stata scissa tra “risorse umane” e “risorse finanziarie”, e al parametro “indicatore” è stato affiancato “target/timing” unitamente agli obiettivi dell’Agenda SDG2023 che l’azione contribuisce a perseguire.

Analisi di contesto

Come descritto nel paragrafo precedente, il *Gender Equality Plan 2025-2027* si inserisce nel contesto più ampio della programmazione di Ateneo, riassumibile con la seguente documentazione:

- » [Piano Strategico di Ateneo 2023-2026](#)
- » [Bilancio di Genere 2023](#)
- » [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\)](#)
- » [Piano Azioni Positive \(PAP\) 2023-2025](#)

In particolare, si segnala che i dati disaggregati per genere relativi alle diverse categorie della comunità universitaria (corpo studente, ricercatori/trici, docenti, governance e PTA) sono disponibili per la consultazione nel Bilancio di Genere 2023.

Rispetto al *Gender Equality Plan 2022-2024* si segnala il raggiungimento di una serie di obiettivi chiave:

- » L’obiettivo **I.2 Promozione di regole di assunzione e di carriera sistema** puntava a realizzare un sistema premiale per i dipartimenti in cui si favorisce il riequilibrio di genere. Ciò è stato realizzato tramite l’attivazione di un meccanismo di premialità con riconoscimento di crediti in termini di punti organico da assegnare ai Dipartimenti.
Il target diretto dell’azione è stato il personale docente al fine di riequilibrare il genere sottorappresentato nella categoria dei professori di prima fascia. Rettore, Direttrice Generale, organi di Ateneo, Direzione dei Dipartimenti, Servizi al Personale e UsQSS sono stati responsabili dell’attuazione e monitoraggio dell’obiettivo.
Il risultato raggiunto contribuisce alla definizione di processi e documenti strategici per una cultura organizzativa inclusiva.
- » L’obiettivo **III.3 Miglioramento dei processi decisionali interni** identificava come azione principale il monitoraggio e promozione di un’equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, e PTA. L’azione è stata messa in pratica a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti, ed è stata seguita da un monitoraggio della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici. Target diretto sono stati i candidati e candidate alle selezioni, mentre responsabili del raggiungimento dell’obiettivo sono stati il Magnifico Rettore, la Direttrice Generale, l’Area dei Servizi al personale.



Il processo ha infine permesso di ottenere un report di monitoraggio relativo alla riduzione divario di genere nei percorsi di carriera.

- » L'obiettivo **IV.4 Favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca** parte dall'idea di istituire dei premi di laurea dedicati alle tematiche di genere, al fine di promuovere l'integrazione di una dimensione di genere nella ricerca.

Annualmente sono stati quindi pubblicati dei bandi per l'erogazione di premi di laurea, finanziati dal Comitato Unico di Garanzia, per la migliore tesi che includa una dimensione di genere. Parallelamente, il CUG l'Ateneo ha finanziato la partecipazione a *Summer Schools* dalle tematiche affini ai *gender studies*.

I destinatari e target diretto sono stati studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e, ed i responsabili dell'attuazione e monitoraggio sono stati il CUG, il Magnifico Rettore e la Direttrice Generale.

Gruppo di lavoro



Su iniziativa del Magnifico Rettore prof. Roberto Di Lenarda e della Direttrice Generale dott.ssa Luciana Rozzini, in data 26/05/2025 viene istituito il seguente gruppo di lavoro per la redazione del *Gender Equality Plan 2025-2027*, integrato successivamente con decreto dell'11/08/2025:

- » prof.ssa Maria Dolores Ferrara, presidente del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – Coordinatrice del gruppo di lavoro;
- » prof. Paolo Edomi, prorettore alla Didattica e diritto allo studio;
- » prof.ssa Francesca Larese Filon, delegata della Rettore per l'area Condizioni di lavoro, salute e sicurezza;
- » prof. Guido Modugno, delegato del Rettore al Bilancio;
- » prof.ssa Roberta Nunin, prorettrice al Personale, relazioni sindacali e pari opportunità;
- » dott.ssa Valentina Celli, responsabile del Settore Personale tecnico amministrativo;
- » dott.ssa Jessica Franceschini, responsabile dell'Ufficio Concorsi del personale docente;
- » dott.ssa Greta Valente, collaboratrice dell'Unità di staff Qualità e Supporto strategico, Servizio Pianificazione e Performance.



Area I. Governance, reclutamento, progressioni di carriera, formazione

Obiettivo I.1 Promozione delle pari opportunità - segregazione verticale

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Promuovere la presenza delle donne negli organi dell'Ateneo2. Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile3. Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi, a livello dipartimentale, deputati a redigere le proposte di programmazione del personale4. Valutare modifiche delle normative di Ateneo per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Corsi di Studio, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti
Risultati attesi	Bilanciamento presenza femminile/maschile
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Modifiche/aggiornamenti dei regolamenti e delle prassi di Ateneo, dei Dipartimenti e dei Corsi di Studio
Target/Timing	Realizzazione delle modifiche entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10





Obiettivo I.2 Promozione delle pari opportunità nelle progressioni di carriera: supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi

Azioni	Diffusione/divulgazione delle Linee Guida di Ateneo sull'inclusività e parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Corsi di Studio, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali, Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, dottorandi/e
Risultati attesi	Pari opportunità nella ricerca scientifica
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attività di informazione/divulgazione delle linee guida
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	 4  5  10



Obiettivo I.3 Implementazione e rafforzamento del sistema premiale in favore del personale docente

Azioni	Rafforzare e replicare un meccanismo di premialità con riconoscimento di crediti in termini di punti organico in favore del personale docente per i Dipartimenti in cui si realizza/favorisce il riequilibrio di genere
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Direzioni dei Dipartimenti, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Personale docente
Risultati attesi	Equilibrio di genere nelle progressioni accademiche
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Delibere Organi di Governo
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	  



Obiettivo I.4 Promozione delle pari opportunità per studenti e studentesse: riduzione della segregazione orizzontale per riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Nell'orientamento in entrata ed uscita informare e formare la platea in merito alle questioni legate ai pregiudizi/ stereotipi di genere con azioni mirate sia nell'ambito degli incontri di presentazione nelle scuole superiori, sia nelle manifestazioni promosse dall'Ateneo come Porte Aperte2. Incentivare le iscrizioni delle ragazze ai corsi di studio in materie STEM tramite l'attivazione di borse di studio o l'adesione a programmi STEM con borse3. Studio di fattibilità sulla riduzione delle tasse per il genere sottorappresentato nelle diverse aree scientifiche-disciplinari, tenendo conto del reddito4. Nelle attività di <i>Public Engagement</i>, sollecitare le iniziative di formazione rivolte a docenti delle scuole primarie e di infanzia per promuovere la lettura e le esperienze di calcolo e delle materie scientifiche nei/le bambini/e in età scolare e prescolare
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Corsi di Studio, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali
Destinatari/e	Docenti, studenti e studentesse post lauream
Risultati attesi	Riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio e bilanciamento della presenza femminile/maschile
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	<ol style="list-style-type: none">1. Attività di informazione e formazione2. Misure di supporto erogate
Target/Timing	Annualità delle azioni



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TRIESTE**

Collegamento con
SDG Agenda 2030



4



5



10



Obiettivo I.5 Promozione di conoscenze e competenze professionali - *mentoring* individuale, supporto ed attività di accompagnamento al lavoro (*training on job*)

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Progettazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso percorsi di <i>mentoring</i> o di <i>training on job</i> (individuazione di pari all'interno delle strutture) anche in caso di rientro al lavoro all'esito di periodi di interruzione/sospensione in favore delle persone che hanno usufruito di detti periodi2. Studio di fattibilità su possibili forme di certificazione e formalizzazione dei percorsi di <i>mentoring</i> ai fini dell'arricchimento del CV individuale da utilizzare in occasione di progressioni di carriere
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Docenti, studenti e studentesse post lauream, personale tecnico-amministrativo
Risultati attesi	Rendere più inclusivi i luoghi di lavoro
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione di Linee Guida
Target/Timing	Azione da effettuarsi entro il 2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  8  10



Obiettivo I.6 Promozione di conoscenze e competenze - formazione a studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e, assegniste/i ed a Docenti e personale tecnico-amministrativo

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Progettazione, pianificazione e attuazione delle attività di formazione sui temi della parità di genere e sull'influenza dei <i>bias</i> di genere nelle scelte professionali e di carriera, sul linguaggio di genere, violenza e molestie2. Promozione dell'inserimento o riconoscimento di CFU per le attività formative sui temi sopradetti all'interno dei piani di studio degli studenti e delle studentesse3. Progettazione e pianificazione delle attività di formazione su temi come <i>work-life balance</i>, asimmetrie di genere, quadro normativo e <i>policy</i>
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Direzioni dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane Per docenti e PTA: Direzioni dei Dipartimenti, Corsi di studio, Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere, Referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e, assegnisti/e, docenti e PTA
Risultati attesi	Prevenzione degli stereotipi e contrasto alle discriminazioni
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attivazione corsi
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	 4  5  10



Area II. Politiche di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo

Obiettivo II.1 Sostenere politiche a sostegno delle responsabilità familiari - analisi e monitoraggio

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Analisi dell'attuazione e dell'impatto in Ateneo delle norme vigenti in cui si stabiliscono agevolazioni lavorative nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrino al lavoro dopo la nascita/adozione di un figlio/una figlia, oppure dopo periodi di malattia anche dei relativi familiari, al fine di verificare il concreto impatto sulle progressioni di carriera del personale2. Monitoraggio dei bisogni e delle esigenze personali relativamente all'azione del punto 1
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali
Destinatari/e	Studenti/esse, ricercatori/trici, docenti, PTA
Risultati attesi	Promuovere il benessere nei luoghi di studio e di lavoro
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione questionario
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	  



Obiettivo II.2 Sostenere politiche a sostegno delle responsabilità familiari - attivazione di soluzioni in relazione alla conciliazione vita-lavoro, misure di benessere e promozione del welfare

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Attivazione di spazi e predisposizione di infrastrutture in grado di rispondere ai diversi bisogni collegati alle esigenze di cura e, in generale, al benessere lavorativo della comunità di ateneo (es. parcheggi per gestanti, stanze per allattamento, area relax)2. Mantenimento e promozione delle convenzioni in essere (agevolazioni su servizi bancari, trasporto pubblico e privato, salute, strutture per l'infanzia, sport e tempo libero) e dei sussidi erogati su base ISEE (spese per servizi scolastici e spese mediche e per esigenze personali e familiari)3. Promozione dello sportello di sostegno psicologico e counseling per il personale4. Ampliamento e sviluppo dei piani di welfare per la Comunità universitaria
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Unità di staff Qualità e supporto strategico, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Studenti/esse, ricercatori/trici, docenti, PTA
Risultati attesi	Promuovere il benessere nei luoghi di studio e di lavoro
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Compimento attività di progettazione
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  8



Obiettivo II.3 Sostenere politiche a sostegno delle responsabilità familiari - introduzione di misure che facilitino il *cursus* universitario a studenti e studentesse con figli/e

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Prevedere la flessibilità sugli appelli di esame2. Prevedere facilitazioni riguardo alla frequenza (iscrizione part-time etc.)3. Prevedere una corsia preferenziale agli sportelli della Segreteria Studenti per studentesse in gravidanza4. Valutare l'opportunità di ridurre i costi della ricongiunzione dei periodi di studio nel caso di assenza prolungate per gravidanza5. Incentivare forme di didattica inclusiva mediante strumenti multimediali
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Corsi di Studio, Direzioni dei Dipartimenti, Consiglio degli studenti, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali
Destinatari/e	Studenti/esse
Risultati attesi	Promuovere il benessere nei luoghi di studio e di lavoro
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Modifiche a regolamenti/linee guida/prassi
Target/Timing	Azioni da realizzarsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	 4  5  10



Area III. *Endorsement*, aumento della consapevolezza, processi decisionali

Obiettivo III.1 Rafforzamento ruolo del CUG

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Potenziamento delle azioni informative, di comunicazione e stampa delle attività del CUG sui siti web di Ateneo e dei Dipartimenti e sui canali sociali, tramite materiale informativo anche cartaceo2. Studio di fattibilità per valorizzare i periodi svolti come componente del CUG ai fini delle procedure di valutazione e premialità oltre ai casi già contemplati3. Introduzione di misure per valorizzare i periodi svolti nell'ambito del CUG dalla componente studentesca (ad es. rilascio di certificazioni digitali)
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, CUG, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Rafforzamento del ruolo del CUG
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	<ol style="list-style-type: none">1. Aumento delle risorse stanziare per il CUG2. Realizzazione dello studio di fattibilità
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Obiettivo III.2 Aumentare la consapevolezza sulle problematiche di genere e sulle diverse azioni del GEP tramite una capillare e strutturata diffusione delle informazioni

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione per rendere visibili ricercatori/trici che operano in ambiti non-stereotipici in occasione delle giornate di orientamento in Ateneo e presso le scuole secondarie superiori2. Implementare ed aggiornare le pagine sul sito web di Ateneo al fine di dare visibilità e rendere più accessibili una serie di informazioni:<ol style="list-style-type: none">2.1. Azioni del GEP e altri documenti di programmazione che trattino temi inerenti alla parità di genere, lotta alle discriminazioni, e benessere lavorativo2.2. Informazioni visibili e facilmente accessibili a tutta la comunità universitaria sul processo di indagine in caso di molestie, comprese le tempistiche associate e le figure istituzionali coinvolte – anche tramite campagne informative sui social media2.3. Progettazione ed organizzazione di campagne di comunicazione per diffondere la conoscenza sulle politiche attuate dall'Ateneo in materia di <i>welfare</i> e convenzioni, misure di conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo3. Studio di fattibilità per la realizzazione di una pagina web che raccolga tutte le informazioni relative a parità di genere, benessere lavorativo, lotta alle discriminazioni e inclusione – anche fungendo da <i>directory</i> verso altre sezioni del sito web di Ateneo (es. Normativa)
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Rafforzamento delle conoscenze in materia di tematiche di genere
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione di campagne di comunicazione



Target/Timing

Azione da realizzare entro il 2028

Collegamento con
SDG Agenda 2030





5



10





Obiettivo III.3 Aumentare la consapevolezza sulle problematiche di genere - adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere

Azioni	Promuovere il linguaggio inclusivo, sostenendo buone prassi, e realizzare attività formative volte al suo utilizzo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Direzione dei Dipartimenti, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Personale docente con ruoli gestionali, personale tecnico-amministrativo
Risultati attesi	Promozione delle pari opportunità e di politiche inclusive
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attività di formazione
Target/Timing	Numero attività formative
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Obiettivo III.4 Sviluppare conoscenze e competenze sui temi di genere - supporto alle attività del Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere (CISG)

Azioni	Potenziamento delle azioni informative, di comunicazione e stampa delle attività del Centro sui siti web di Ateneo e dei Dipartimenti, sui canali social, con materiale informativo anche cartaceo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Rafforzamento del ruolo del Centro
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Aumento risorse stanziare per il Centro
Target/Timing	Azioni da realizzarsi entro il 2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Obiettivo III.5 Supporto amministrativo alle azioni per la parità di genere e l'inclusione

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Studio fattibilità per l'individuazione di soluzioni organizzative idonee a garantire il presidio delle varie attività inerenti alle politiche di genere e pari opportunità, e il supporto all'azione del CUG (ad es. Commissione permanente, unità di personale dedicata, unità organizzativa cui attribuire la funzione)2. Ricognizione del personale interessato ad essere coinvolto nell'azione del precedente punto
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Supporto amministrativo trasversale e coordinamento tra organismi e Uffici che si occupano di parità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione/programmazione delle soluzioni organizzative
Target/Timing	Azioni da realizzare entro il 2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Area IV. *Gender mainstreaming* nella ricerca e nella didattica

Obiettivo IV.1 Promozione del *gender mainstreaming* nella ricerca attraverso le attività di comunicazione

Azioni	Campagna di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere sottorappresentato in ogni campo di ricerca, al fine di promuovere l'organizzazione di workshop/seminari con <i>role model</i> e persone di riferimento nei vari ambiti disciplinari
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Direzione dei Dipartimenti, Corsi di Studio, Dirigenti e referenti Area Servizi Istituzionali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Studenti e studentesse, ricercatori e ricercatrici
Risultati attesi	Promozione della parità di genere nei diversi campi della ricerca
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Realizzazione delle campagne/iniziative
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10





Obiettivo IV.2 Sviluppare conoscenze e competenze sulle tematiche di genere - conferenze di rilievo nazionale e internazionale

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Progettazione e organizzazione di conferenze di rilievo sia scientifico sia divulgativo2. Progettazione e organizzazione di eventi a livello dipartimentale che considerino la dimensione di genere
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, CUG, Centro Interdipartimentale per gli studi di genere, Direzioni dei Dipartimenti, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Promozione delle tematiche di genere
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Realizzazione delle iniziative
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Area V. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

Obiettivo V.1 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse - formazione e ricerca

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Formazione sul tema delle molestie e della violenza di genere dal punto di vista giuridico e psico-sociale, inizialmente diretta ai dipendenti in posizione di responsabilità e poi a tutto il personale2. Svolgimento di ulteriori ricerche sulla situazione in Ateneo in merito all'esistenza di comportamenti configurabili come molestie, in continuità con le indagini già eseguite negli anni precedenti, attraverso adeguate metodologie per l'allargamento del campione
Responsabilità	Garante per gli studenti/le studentesse, Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Ufficio Legale, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Sensibilizzazione su tematiche quali pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Realizzazione delle campagne/iniziative
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Obiettivo V.2 Prevenire, individuare e gestire casi di molestie tra personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse - monitoraggio e coordinamento delle azioni

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Monitoraggio delle segnalazioni2. Riunioni di coordinamento ed elaborazione di azioni comuni tra i vari attori coinvolti: Consigliera di fiducia, CUG, RSPP, medico competente, sportelli ARDIS, progetto PROBEN, sportello antiviolenza GOAP
Responsabilità	Garante per gli studenti/le studentesse, Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Ufficio Legale, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Monitoraggio e coordinamento delle azioni di prevenzione
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Realizzazione iniziative
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5 PARITÀ DI GENERE  10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE  17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI





Obiettivo V.3 Riequilibrare le disparità fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Studio di fattibilità per predisporre nelle strutture già esistenti almeno un bagno <i>"all gender"</i> in ciascuno degli edifici dell'Università2. Azioni di monitoraggio sull'applicazione del Regolamento di attivazione delle carriere <i>alias</i>, con inclusa un'analisi delle criticità poste dagli applicativi gestionali amministrativi (es. nomi mancanti su Esse3)
Responsabilità	Garante per gli studenti/le studentesse, Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Ufficio Legale, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Riequilibrare le disparità fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere nel contesto della comunità universitaria
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione delle attività infrastrutturali e di monitoraggio
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10





Area VI. Raccolta, monitoraggio, ed elaborazioni dei dati

Obiettivo VI.1 Pubblicazione di dati aggiornati allo stato dell'arte in materia di uguaglianza di genere - monitoraggio integrato della documentazione

Azioni	Realizzazione di una procedura di monitoraggio integrato della documentazione in vigore, anche mediante l'istituzione di un Gruppo di lavoro dedicato
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umana, Unità di staff Qualità e Supporto Strategico, Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Monitoraggio della documentazione
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Istituzione del Gruppo e della procedura
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10



Obiettivo VI.2 Pubblicare dati aggiornati allo stato dell'arte in materia di uguaglianza di genere - raccolta e sistematizzazione di dati disaggregati per genere, creazione di un sistema integrato per le statistiche di genere e monitoraggio delle misure esistenti

Azioni	<ol style="list-style-type: none">1. Monitoraggio dei dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere, allo scopo di rilevare eventuali lacune2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere e benessere del personale3. Analisi sistematizzata degli indicatori
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Prorettori/Prorettrici, Delegati/e rettorali, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane, Unità di staff Qualità e Supporto Strategico, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Risultati attesi	Raccolta e monitoraggio dei dati
Risorse umane	Personale di ruolo esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione delle procedure
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	 5  10