

Piano di uguaglianza di genere

2022-2024



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Introduzione

La redazione del Piano di Uguaglianza di genere (o Gender Equality Plan) rientra tra le misure individuate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere - identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee - nella ricerca e nell'innovazione. Nel corso dell'edizione 2020 degli *European Research and Innovation Days*, la Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, l'adozione di un *Gender Equality Plan* (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. In tale prospettiva, la Commissione Europea ha fornito le indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP, che sono state poi riportate dalla CRUI nel "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani", che le declina con l'obiettivo di fornire agli atenei italiani uno strumento operativo volto ad agevolare la stesura del Piano,

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" ha realizzato dal 2017, in seno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni, un'analisi interna della situazione di genere attraverso un esame di contesto con l'obiettivo di verificare possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità e garantire il costante monitoraggio dei progressi effettuati. Nell'ottica di progredire sempre più nella direzione intrapresa è stato costituito un Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere e, successivamente, un Gruppo di lavoro incaricato di predisporre il Piano di Uguaglianza di genere e i relativi aggiornamenti periodici con l'obiettivo di far sì che la redazione di entrambi i documenti si concretizzi come momento di analisi e di confronto sulla reale identità dell'Ateneo, consentendo di valutare l'efficacia e la sostenibilità delle azioni adottate, di ottimizzare i risultati già ottenuti, segnalare eventuali contraddizioni e punti di attenzione e anche di evidenziare opportunità e risorse, dando avvio a nuove politiche.

Il presente documento individua 7 aree-chiave di intervento, identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea e declinati dal Vademecum CRUI; le aree di intervento, prima di essere concretizzate in obiettivi, sono state associate a specifici *Sustainable Development Goals* (SDGs) dell'Agenda 2030 e relativi *target*.

Collegamento tra aree tematiche e SDGs

Gli SDGs (*Sustainable Development Goals*) nascono nel 2015, adottati all'unanimità dagli Stati membri delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030. In estrema sintesi, sono 17 obiettivi comuni - articolati in 169 "traguardi" specifici da raggiungere entro il 2030 - che la comunità internazionale si è data per favorire lo sviluppo sostenibile del pianeta. Tutti i paesi del mondo e tutte le componenti della società sono chiamati a contribuire per portare lo sviluppo su un sentiero sostenibile dal punto di vista economico, sociale e ambientale. Anche le università devono fare la propria parte, non solo come luogo privilegiato di elaborazione di nuovi modelli concettuali e di sperimentazione e innovazione, ma anche come motore di sviluppo per il territorio e per il mondo intero.

Di seguito si indica sinteticamente la correlazione tra le aree tematiche nelle quali sono incardinati gli obiettivi del Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" e SDGs/target dell'Agenda 2030 ONU:

- **AREA TEMATICA 1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**
GOAL 5 - Parità di genere - Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale
- **AREA TEMATICA 2 - Equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**
GOAL 10- Ridurre le disuguaglianze - Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
- **AREA TEMATICA 3 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'Organizzazione**
GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica - Target 8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di pari valore
- **AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca**
GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze - Target 10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito

Collegamento tra aree tematiche e SDGs

- AREA TEMATICA 5 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
GOAL 4 - Istruzione di qualità - Target 4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili
- AREA TEMATICA 6 - Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione
GOAL 17 - Partnership per gli obiettivi - Target 17.17 Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati
- AREA TEMATICA 7 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
GOAL 5 - Parità di genere - Target 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento

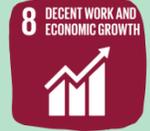


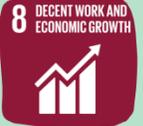
AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT1 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 	1.1 Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali, nelle pratiche di gestione e, in generale, nella cultura dell'Ateneo	Raccolta sistematica, in Amministrazione Generale e in tutte le strutture decentrate, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura periodica del Bilancio di Genere e la stesura annuale della Relazione sulla Gestione (che correda il Bilancio Unico d'Ateneo di esercizio) e del Rapporto di Sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stakeholder</i> chiave e decisori politici; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse e loro famiglie 	X	X	X	X	Ufficio Statistico d'Ateneo	-	<ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di Genere; • Rapporto di Sostenibilità
		Creazione di figure di delegate/i di Macroarea/Facoltà alle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Direttori/trici di Dipartimento; 	-	Un/una delegato/a per ogni Macroarea/Facoltà

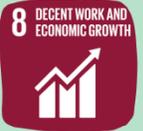
AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT1 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 		oppure istituzione di un Prorettorato alle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo 					<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente resp. Ufficio del Personale 		
	1.1 Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali, nelle pratiche di gestione e, in generale, nella cultura dell'Ateneo	Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere con figure chiave della <i>governance</i> e delle strutture per facilitare la diffusione dello strumento, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l'impatto	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Prorettrice alla Ricerca; • Ufficio Ricerca Internazionale 	-	Revisione annuale del Piano di Uguaglianza di genere
		Avvio di uno studio di fattibilità su eventuali azioni volte al maggior coinvolgimento del genere subalterno nei meccanismi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stakeholder</i> chiave e decisori politici; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 		X			<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Direzione Generale; • CUG 	-	Analisi dei risultati dello studio di fattibilità

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT2 Equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 	2.1 Promuovere processi di sostegno alla prosecuzione della carriera accademica delle ricercatrici/professoresses	Valutazione della possibilità di riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo delle ricercatrici/professoresses nel primo anno di vita dei figli	Personale docente e ricercatore		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • CUG; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Numero di ricercatrici/professoresses che ne usufruisce annualmente e variazione rispetto all'anno precedente
		Introduzione/potenziamento, nella valutazione della ricerca d'Ateneo, di correttivi legati ai periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo/aspettativa, previsti dalle leggi vigenti, al fine di ottenere una valutazione più equa	Personale docente e ricercatore		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • CUG; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Analisi delle richieste effettuate e incidenza sul dato totale delle ricercatrici/professoresses in congedo per maternità

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'Organizzazione 	3.1 Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e familiare	Aggiornamento e miglioramento della fruibilità dell'opuscolo che raccoglie normativa in materia di maternità e identificazione negli uffici di un/a responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza burocratica	Personale docente e ricercatore e personale TAB		X			Dirigente resp. Ufficio del Personale	-	Numero di richieste pervenute al/alla responsabile e variazione rispetto all'anno precedente
		Valutazione della possibilità di adozione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa focalizzate sugli obiettivi e basate su autonomia, responsabilità, fiducia e flessibilità	Personale TAB		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Direzione Generale; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 		<ul style="list-style-type: none"> • Numero di ore/giornate svolte in modalità alternative; • Indice di misura della performance organizzativa e sua variazione

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'Organizzazione 	3.1 Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e familiare	(ad es. lavoro agile)								
		Efficientamento di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione)	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • futuri studenti/esse 		X	X	X	Dirigente Direzione Patrimonio e Appalti	-	Analisi degli interventi effettuati
		Modifica del regolamento per richiesta e utilizzo di ferie e permessi solidali, estendendolo a chi debba prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute	Personale TAB		X	X	X	Dirigente resp. Ufficio del Personale	-	Numero di ore/giornate messe a disposizione e tasso di utilizzo

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'Organizzazione 	3.1 Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e familiare	Aumento del budget destinato alla partecipazione alle spese per asili nido ampliando la rosa dei destinatari del provvedimento, includendo assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e e ricercatori/trici	<ul style="list-style-type: none"> • Personale TAB; • Ricercatori/trici; • Dottorandi/e; • Assegnisti/e di ricerca 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Direzione Generale; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	Euro 110.000 annui	Numero annuo di nuovi/e destinatari/e che ne fanno richiesta e tasso di utilizzo del budget destinato a questo scopo
	3.2 Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti, di <i>workshop, open day, seminari</i> e corsi di formazione in tema di parità e uguaglianza	Personale docente e ricercatore e personale TAB		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG; • Direzione Generale; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero e genere di unità di personale raggiunte dalla formazione; • Percentuale di personale raggiunto da formazione disaggregato per genere

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'Organizzazione 	3.2 Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	Realizzazione delle linee guida d'Ateneo che sintetizzano le "buone pratiche" necessarie a garantire un uso adeguato della lingua italiana	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo 	X	X			<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente resp. Ufficio del Personale; • Gruppo di lavoro appositamente istituito 	-	Valutazione del grado di miglioramento del linguaggio utilizzato nelle prassi universitarie
		Adozione di un linguaggio di genere per il sito di Ateneo e sua revisione periodica in una prospettiva sensibile al tema dell'equità di genere e al <i>diversity management</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • futuri studenti e studentesse dell'Ateneo e loro famiglie 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente resp. Ufficio del Personale; • Dirigente resp. Sistemi operativi di gestione; • Ufficio stampa d'Ateneo 	-	Valutazione del grado di miglioramento del linguaggio utilizzato nei siti istituzionali

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca 	4.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la ricerca	Promozione di attività di ricerca bilanciate in termini di genere, prevedendo incentivi e supporto per i gruppi di ricerca inclusivi	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Prorettrice alla Ricerca; • Coordinatori/trici di Macorarea/Facoltà 	-	Indicatori presentati nel Bilancio di Genere, sezione Personale docente e ricercatore, ambito Ricerca
		Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, <i>success rate</i> , ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stakeholder</i> chiave e decisori politici; • Personale docente e ricercatore; • Dottorandi/e 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Statistico d'Ateneo; • Dirigente Direzione Ricerca e Terza Missione 	-	Indicatori presentati nel Bilancio di Genere, sezione Personale docente e ricercatore, ambito Ricerca
		Promozione di reti multidisciplinari di ricercatori/trici interessati/e alle	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stakeholder</i> chiave e decisori politici; 		X	X	X	Prorettrice alla Ricerca	-	Numero di reti attivate o alle quali si è aderito; numero di eventi

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca 	4.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la ricerca	tematiche di genere, delle pari opportunità e del <i>diversity management</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore; • Dottorandi/e 							e valutazione di impatto
		Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori	<ul style="list-style-type: none"> • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e studentesse dell'Ateneo 	X	X	X	X	Comitato scientifico GIO	-	Numero delle attività promosse e valutazione di impatto
		Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Direttrice GES; • Rettore; • Prorettrice alla Ricerca; • Direttori/trici di Dipartimento 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di pubblicazioni annue; • Numero di eventi curati; • Numero di iscritti/e ai corsi proposti

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca 	4.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la ricerca	Promozione attività del Centro Di-Con-Per Donne, presso il Dipartimento di Giurisprudenza	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti/esse; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Direttrice Centro; • Rettore; • Prorettrice alla Ricerca 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero pubblicazioni annue; • Numero eventi curati
		Promozione attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti/esse; • Dottorandi/e; • Personale docente e ricercatore 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinatrice Osservatorio; • Rettore; • Prorettrice alla Ricerca 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero pubblicazioni annue; • Numero eventi curati
AT5 Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione 	5.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la didattica e nei programmi dei corsi di studio	Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale TAB; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	Centro GES - Grammatica e Sessismo	-	Numero di iscritti/e nelle diverse categorie (studenti/esse dell'Ateneo, PCTO, dipendenti ecc.) e variazione rispetto all'anno precedente

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT5 Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione 	5.2 Contrastare la segregazione orizzontale dei corsi di studio, in particolare in ambito STEM	Corso "Gender & Inclusion"	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa	-	Numero di iscritti/e e variazione rispetto all'anno precedente
		Istituzione di 36 borse di studio per merito da assegnare a iscritte/i ai corsi di laurea triennale che presentino i maggiori tassi di segregazione di genere, di cui almeno 3/4 in ambito STEM	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse 		X	X	X	Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti	Euro 18.000 annui	Verifica dell'effettiva erogazione delle borse
		Istituire 50 borse di studio per studenti e studentesse afgani/e (in particolare 35 per studentesse e 15 per studenti)	Immatricolati/e a.a. 2022/2023 provenienti dall'Afghanistan		X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Direttrice Generale; • Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti 	Euro 450.000	Verifica dell'effettiva erogazione delle borse

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
		Istituzione di 8 premi di laurea sui temi di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse 		X	X	X	Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti	Euro 4.000 annui	Verifica dell'effettiva erogazione dei premi di laurea
AT6 Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione 	6.1 Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il <i>public engagement</i>	Adesione, tramite il CUG, al progetto UN.I.RE - UNiversità In REte contro la violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	CUG	-	Valutazione e monitoraggio dei progetti avviati
		Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stakeholder</i> chiave e decisori politici; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e futuri studenti 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Prorettore al Trasferimento tecnologico; • Dirigente Direzione Ricerca e Terza Missione; • Coordinatori/ trici Macroaree /Facoltà 	-	Numero di iniziative effettuate e valutazione di impatto

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT6 Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione 	6.1 Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il <i>public engagement</i>	Adesione al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori	Futuri studenti e studentesse	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegato del Rettore all'Orientamento; Ufficio Orientamento 	-	<ul style="list-style-type: none"> Numero di futuri studenti e studentesse coinvolti Iscrizioni facoltà STEM e variazione
		Adozione di nuove politiche di orientamento per promuovere la presenza femminile nei percorsi STEM con la realizzazione di brevi filmati realizzati <i>ad hoc</i> (canali istituzionali e condivisione con Istituti di Istruzione del territorio)	Futuri studenti e studentesse		X	X	X	Ufficio Orientamento	-	<ul style="list-style-type: none"> Numero di futuri studenti e studentesse coinvolti Iscrizioni facoltà STEM e variazione

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT6 Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione 	6.1 Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il <i>public engagement</i>	Attuazione della declinazione al femminile della qualifica di “Dottore” nel testo delle pergamene di laurea e di un intervento istituzionale forte per l’introduzione di “Dottoressa” nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell’Ateneo; • Futuri studenti e studentesse 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Prorettore alla Didattica 	-	Verifica dell’attuazione delle azioni
AT7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 	7.1 Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all’inviolabilità dei diritti della persona	Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un’identità “alias” a tutte le componenti dell’Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell’Ateneo; • Futuri studenti e studentesse; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 		X			Dirigente resp. Ufficio del Personale	-	Verifica dell’attuazione dell’azione

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 	7.1 Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona	Monitoraggio e attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con Decreto Rettorale n.1792 del 25/5/2009	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Futuri studenti e studentesse 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Direzione Generale; • CUG 	-	Verifica dell'attuazione dell'azione
		Servizio di consulenza sessuologica dedicato a problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità, alla diversa cultura/etnia	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Centro di riferimento; • CUG 	-	Dati degli accessi al Centro disaggregati per genere

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2021	2022	2023	2024	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 	7.1 Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona	Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte alla comunità universitaria, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG; • Prorettore alla Didattica; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero e genere di studenti/esse e unità di personale raggiunte dalla formazione; • Percentuale di studenti/esse e di personale raggiunto da formazione disaggregato per genere
		Consolidamento dei servizi SOS CUG e Counselling psicologico per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare), mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG; • Direzione Generale; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Numero e genere di persone raggiunte dal servizio

Gruppo di lavoro

Il Piano di Uguaglianza di genere è uno strumento di programmazione nell'ottica della strategia di *gender mainstreaming*, indispensabile per realizzare politiche capaci di contrastare la disuguaglianza tra donne e uomini in ogni ambito della vita universitaria. Ma è anche uno strumento di trasparenza e di equità in grado di evidenziare come il nostro Ateneo si impegni a contrastare la discriminazione di genere e a favorire l'uguaglianza e le pari opportunità, nelle quali credo fermamente come leva per la crescita e lo sviluppo.

Un ringraziamento particolare va al gruppo di lavoro incaricato di predisporre il Piano di uguaglianza di genere, in particolare alla Prof.ssa Daniela Vuri, Prorettrice alla Ricerca e coordinatrice del Gruppo di lavoro e alla Prof.ssa Agata C. Amato, Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

Il Magnifico Rettore, Prof. Orazio Schillaci

- Prof.ssa Daniela Vuri – Prorettrice alla Ricerca – Coordinatrice del Gruppo di lavoro
- Prof.ssa Agata C. Amato – Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo
- Prof.ssa Luciana Migliore – Associata Dipartimento di Biologia e Componente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo
- Prof.ssa Maria Cristina Cataudella – Ordinaria Dipartimento di Management e Diritto e componente del C.d.A. dell'Ateneo
- Prof.ssa Francesca Dragotto – Associata Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte
- Dott.ssa Alessandra Filabozzi – Ricercatrice Dipartimento di Fisica
- Dott.ssa Barbara Martini – Ricercatrice Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"
- Dott.ssa Silvia Quattrocioche – Direttrice generale f.f.
- Dott.ssa Francesca Dominici – Responsabile Divisione 2 Ricerca Internazionale della Direzione II
- Dott.ssa Carola Gasparri – Responsabile Ripartizione Bilanci e Rapporto di Sostenibilità – Divisione 3 – Direzione III
- Dott.ssa Sabrina Bozzoli – Divisione 2 Ricerca Internazionale della Direzione II
- Dott.ssa Federica Lorini – Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"
- Dott. Mario Mastrangelo – Dipartimento di storia, patrimonio culturale, formazione e società