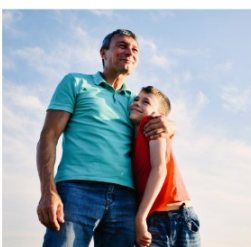




# GENDER EQUALITY PLAN

2025 - 2027

ALONE, YOU MAY  
GO FASTER  
TOGETHER, YOU  
WILL GO FURTHER



**TOR VERGATA**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

La redazione del Piano di Uguaglianza di genere (o GEP, 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 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 alle università italiane uno strumento operativo volto ad agevolare la stesura del Piano. Inoltre la Missione 4 del PNRR, dedicata al settore dell'istruzione e ricerca, prevede che - anche in questo contesto - l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sia consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici o privati dotati, o che si siano impegnati a dotarsi nel corso del primo anno di progetto, di un Bilancio di genere e di un G.E.P..

L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ha costituito nel 2020 e ridefinito nel 2023/2024 un Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere e un Gruppo di lavoro incaricato di predisporre il GEP 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 ed evidenziare opportunità e risorse, dando avvio a nuove politiche. L'impegno dell'Ateneo si concretizza in un processo di condivisione sempre più ampio e diffuso affinché si verifichi una crescente convergenza verso la consapevolezza degli impatti di genere e una conseguente linea di azione, anche economico-finanziaria, atta a tradurre con coerenza ed efficacia gli obiettivi in misure concrete.

Il Gruppo di coordinamento ha predisposto e sottoposto al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il primo GEP (2022-2024) nel novembre 2021. Il presente documento individua per il triennio 2025-2027, come già fatto nelle precedenti edizioni, 7 aree-chiave di intervento, identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea e declinati dal Vademecum CRUI; le aree di intervento sono state associate agli obiettivi strategici presenti nel più aggiornato Piano Strategico dell'Ateneo nonché a specifici Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030. Gli SDGs nascono nel 2015, adottati all'unanimità dagli Stati membri delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030. 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 GEP e SDGs/target dell'Agenda 2030 ONU:

- **GOAL 5 Parità di genere** - Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale
- **GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze** - Target 10.4: Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
- **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
- **GOAL 16 Pace, giustizia e istituzioni forti** - Target 16.1: Ridurre ovunque e in maniera significativa tutte le forme di violenza e il tasso di mortalità ad esse correlato; Target 16.6: Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti; Target 16.7: Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli
- **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

## AREE TEMATICHE E OBIETTIVI

<b>AREA TEMATICA 1</b>	Obiettivo 1.1		pag. 4
<b>EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI</b>	Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali e nelle pratiche di gestione		
<b>AREA TEMATICA 2</b>	Obiettivo 2.1		pag. 6
<b>PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>	Promuovere processi di sostegno alla prosecuzione della carriera accademica delle ricercatrici/professoresse		
<b>AREA TEMATICA 3</b>	Obiettivo 3.1	Obiettivo 3.2	pag. 7
<b>EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa (o studio) e vita privata e familiare	Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	
<b>AREA TEMATICA 4</b>	Obiettivo 4.1	Obiettivo 4.2	pag. 11
<b>INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA</b>	Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti alla ricerca	Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici	
<b>AREA TEMATICA 5</b>	Obiettivo 5.1		pag. 14
<b>INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE</b>	Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti alla didattica e nei programmi dei corsi di studio		
<b>AREA TEMATICA 6</b>	Obiettivo 6.1	Obiettivo 6.2	pag. 16
<b>INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE</b>	Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il public engagement	Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi di terza missione e public engagement	
<b>AREA TEMATICA 7</b>	Obiettivo 7.1	Obiettivo 7.2	pag. 20
<b>CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI</b>	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	Definire e diffondere procedure per la gestione dei casi di violenza di genere	

### NOTA METODOLOGICA

La colonna 2024 delle tabelle denominate "Risorse economiche destinate" fa riferimento alla precedente edizione del GEP, qualora la specifica misura fosse già presente. La colonna 2024 delle tabelle denominate "Indicatori di monitoraggio" fa riferimento alla situazione riscontrabile, sulla base dei dati in possesso del Gruppo di Lavoro, nell'anno 2024 alla data di conclusione della redazione del documento (ottobre 2024).

## EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

## OBIETTIVO 1.1 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NEI PROCESSI ISTITUZIONALI E NELLE PRATICHE DI GESTIONE

## AZIONI PREVISTE

- 1.1.1 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 annuale del Bilancio di Genere, della Relazione sulla Gestione (che correda il Bilancio Unico d'Ateneo di esercizio) e del Rapporto di Sostenibilità
- 1.1.2 Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo
- 1.1.3 Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere e del Bilancio di genere con figure chiave della *Governance* e delle strutture dipartimentali per facilitare la diffusione degli strumenti, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l'impatto
- 1.1.4 Finanziamento di assegni di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere

## RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
1.1.1	Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura annuale dei documenti sopra indicati	-	-	-	-
1.1.2	Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo	-	-	-	-
1.1.3	Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del GEP/BDG con figure chiave della <i>Governance</i> e delle strutture dipartimentali	-	-	-	-
1.1.4	Finanziamento di assegni di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere	70.000	24.080	48.160	48.160
TOTALE (Euro)		70.000	24.080	48.160	48.160

## INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
1.1.1 i	<i>Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura annuale dei documenti sopra indicati</i>				
	Percentuale di indicatori teoricamente disaggregabili per genere che siano effettivamente disaggregati nei documenti in cui appaiono rilevanti	35%	50%	75%	100%
1.1.2 i	<i>Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo</i>				
	Numero di DB effettivamente creati (open data) relativi a studenti/studentesse e personale	-	1	2	2
1.1.3 i	<i>Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del GEP/BDG con figure chiave della Governance e delle strutture dipartimentali</i>				
	Numero di incontri in 1 anno	1	6	12	18
1.1.4 i	<i>Finanziamento di assegni di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere</i>				
	Numero di assegni di ricerca	1	1	2	2

## COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI — Migliorare i servizi agli utenti (1.1.1 i — 1.1.2 i)

RI — Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata (1.1.4 i)



## OBIETTIVO 1.1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NEI PROCESSI ISTITUZIONALI E NELLE PRATICHE DI GESTIONE

### ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Stakeholder chiave e decisori politici / Personale docente e ricercatore e personale TAB / Studenti e studentesse dell'Ateneo / Futuri studenti e studentesse e loro famiglie
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Sistemi operativi di Gestione / Gestione del Personale / Ufficio Statistico / Ufficio Bilanci e Rapporto di sostenibilità
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



## OBIETTIVO 2.1 - PROMUOVERE PROCESSI DI SOSTEGNO ALLA PROSECUZIONE DELLA CARRIERA ACCADEMICA DELLE RICERCATRICI / PROFESSORESSE

### AZIONI PREVISTE

- 2.1.1 Realizzazione di uno studio per la realizzazione di una *policy* che abbia, come obiettivo, la riduzione del carico didattico per le docenti e le ricercatrici nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità. Fermo restando la disciplina nazionale, che richiederebbe un intervento legislativo per essere modificata, si punta a identificare una soluzione che possa essere applicata in Ateneo nel quadro normativo esistente

### RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

2024 2025 2026 2027

- 2.1.1 Realizzazione di uno studio per la realizzazione di una *policy* che abbia, come obiettivo, la riduzione del carico didattico per le docenti e le ricercatrici nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità

- - - -

#### TOTALE (Euro)

- - - -

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

2024 2025 2026 2027

- 2.1.1 i Realizzazione di uno studio per la realizzazione di una *policy* che abbia, come obiettivo, la riduzione del carico didattico per le docenti e le ricercatrici nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità

Conclusione dello studio

✓

- 2.1.1 ii Realizzazione di uno studio per la realizzazione di una *policy* che abbia, come obiettivo, la riduzione del carico didattico per le docenti e le ricercatrici nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità

Implementazione della *policy* con emissione del relativo Regolamento

✓

✓

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

R1 — Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

OA2 — Servizi ai dipendenti e alle dipendenti e welfare aziendale

### ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Delegata alle P.O. e Inclusione / Prorettore alla Ricerca / Prorettrice alla Didattica / CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Gestione del Personale
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



## OBIETTIVO 3.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA (O STUDIO) E VITA PRIVATA E FAMILIARE

### AZIONI PREVISTE

- 3.1.1 Aggiornamento periodico del nuovo opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza
- 3.1.2 Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate
- 3.1.3 Progetto Stork Parking Places: realizzazione di posteggi, contrassegnati con la cicogna, riservati alle donne in gravidanza in prossimità degli accessi agli edifici dell'Ateneo,

### RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
3.1.1	Aggiornamento periodico del nuovo opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza	-	-	-	-
3.1.2	Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate	-	-	-	-
3.1.3	Progetto Stork Parking Places: realizzazione di posteggi, contrassegnati con la cicogna, riservati alle donne in gravidanza in prossimità degli accessi agli edifici dell'Ateneo	-	15.000	-	-
<b>TOTALE (Euro)</b>		<b>-</b>	<b>15.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
3.1.1 i	<p><i>Aggiornamento periodico del nuovo opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza</i></p> <p>Numero di revisioni annuali dell'opuscolo, pur in assenza di specifiche novità normative</p>	-	1	1	1
3.1.1 ii	<p><i>Aggiornamento periodico del nuovo opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza</i></p> <p>Nomina del/della responsabile unico/a</p>		✓		
3.1.2 i	<p><i>Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate</i></p> <p>Emissione del Regolamento modificato</p>		✓		
3.1.3 i	<p><i>Progetto Stork Parking Places: realizzazione di posteggi, contrassegnati con la cicogna, riservati alle donne in gravidanza in prossimità degli accessi agli edifici dell'Ateneo</i></p> <p>Realizzazione dei posteggi</p>		✓		

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI — Migliorare i servizi all'utenza (3.1.1 i — 3.1.1 ii — 3.1.2 i — 3.1.3 i)

OA2 — Servizi ai dipendenti e welfare aziendale (3.1.1 i — 3.1.1 ii — 3.1.2 i — 3.1.3 i)

## OBIETTIVO 3.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA (O STUDIO) E VITA PRIVATA E FAMILIARE

### ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, personale TAB, studenti e studentesse, futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Gestione del Personale / Patrimonio
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030





## OBIETTIVO 3.2 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ COME CULTURA E FONDAMENTO DELLE AZIONI E DELLE PRATICHE DEGLI INDIVIDUI CHE APPARTENGONO ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

### AZIONI PREVISTE

3.2.1	Gender Empowerment Lab: organizzazione di incontri con <i>role models</i> che possano incentivare future studentesse, studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili e, viceversa, futuri studenti, studenti e dottorandi a intraprendere carriere tradizionalmente considerate femminili
3.2.2	Realizzazione di eventi, e in particolare <i>career day</i> e corsi tenuti da esperti, che abbiano l'obiettivo di favorire l'inserimento delle laureate nel mondo del lavoro
3.2.3	Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media
3.2.4	Realizzazione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate ecc.)
3.2.5	Manutenzione annuale dei fasciatoi installati nei bagni delle Macroarea e Rettorato

### RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
3.2.1	Gender Empowerment Lab: organizzazione di incontri con <i>role models</i> che possano incentivare future studentesse, studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili e, viceversa, futuri studenti, studenti e dottorandi a intraprendere carriere tradizionalmente considerate femminili	-	5.000	5.000	5.000
3.2.2	Realizzazione di eventi, e in particolare <i>career day</i> e corsi tenuti da esperti, che abbiano l'obiettivo di favorire l'inserimento delle laureate nel mondo del lavoro	-	5.000	5.000	5.000
3.2.3	Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media	-	-	-	-
3.2.4	Realizzazione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate ecc.)	-	30.000	30.000	30.000
3.2.5	Manutenzione annuale dei fasciatoi installati nei bagni delle Macroaree e del Rettorato	-	1.500	1.500	1.500
TOTALE (Euro)			41.500	41.500	41.500

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
3.2.1 i	Gender Empowerment Lab: organizzazione di incontri con <i>role models</i> che possano incentivare future studentesse, studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili e, viceversa, futuri studenti, studenti e dottorandi a intraprendere carriere tradizionalmente considerate femminili				
	Numero di incontri svolti	-	2	4	8
3.2.1 ii	Gender Empowerment Lab: organizzazione di incontri con <i>role models</i> che possano incentivare future studentesse, studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili e, viceversa, futuri studenti, studenti e dottorandi a intraprendere carriere tradizionalmente considerate femminili				
	Numero di partecipanti donne	-	20	30	50
	Numero di partecipanti uomini	-	10	20	50

## OBIETTIVO 3.2 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ COME CULTURA E FONDAMENTO DELLE AZIONI E DELLE PRATICHE DEGLI INDIVIDUI CHE APPARTENGONO ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
	<i>Realizzazione di eventi, e in particolare career day e corsi tenuti da esperti, che abbiano l'obiettivo di favorire l'inserimento delle laureate nel mondo del lavoro</i>				
3.2.2 i	Indicatori AlmaLaurea sull'occupazione relativi ai corsi di studio maggiormente segregati per genere	-	-	+2%	+3%
	<i>Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media</i>				
3.2.3 i	Percentuale di moduli, articoli e post adeguata al corretto uso del linguaggio di genere sul totale	40%	60%	80%	100%
	<i>Realizzazione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate ecc.)</i>				
3.2.4 i	Affidamento dell'incarico di gestione delle macchine distributrici	-	✓	✓	✓
	<i>Manutenzione annuale dei fasciatoi installati nelle toilette delle Macroaree e del Rettorato</i>				
3.2.5 i	Effettuazione annuale dell'intervento manutentivo	-	✓	✓	✓

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI — Migliorare i servizi all'utenza (3.2.1 — 3.2.2 — 3.2.3 — 3.2.4 — 3.2.5)

### ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale TAB, personale docente e ricercatore, studenti e studentesse, futuri studenti e studentesse, laureate e laureati, dottorande e dottorandi
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Sviluppo organizzativo / Gruppo di lavoro appositamente istituito per la redazione delle Linee Guida e per il monitoraggio della loro applicazione / Ufficio Sviluppo sostenibile
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



## OBIETTIVO 4.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA RICERCA

### AZIONI PREVISTE

- 4.1.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, *success rate*, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti
- 4.1.2 Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del *diversity management*
- 4.1.3 Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori
- 4.1.4 Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte
- 4.1.5 Promozione attività del Centro Di-Con-PerDonne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza
- 4.1.6 Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia

### RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
4.1.1	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	-	-	-	-
4.1.2	Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del <i>diversity management</i>	-	5.000	5.000	5.000
4.1.3	Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori	-	-	-	-
4.1.4	Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte	-	-	-	-
4.1.5	Promozione attività del Centro Di-Con-PerDonne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza	-	-	-	-
4.1.6	Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia	-	-	-	-
<b>TOTALE (Euro)</b>		<b>-</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>	<b>5.000</b>

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
4.1.1 i	<i>Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, success rate, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti</i>				
	Numero di documenti pubblici di sintesi annuali contenenti i risultati del monitoraggio	-	2	3	4
4.1.2 i	<i>Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del diversity management</i>				
	Numero di nuove reti promosse o alle quali si è aderito	-	1	2	2
4.1.3 i	<i>Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori</i>				
	Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.3 ii	<i>Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori</i>				
	Incremento del numero di eventi curati	-	5%	7%	10%

## OBBIETTIVO 4.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA RICERCA

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2024	2025	2026	2027
4.1.4 i	<i>Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte</i>				
	Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.4 ii	<i>Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte</i>				
	Incremento del numero degli eventi curati	-	5%	7%	10%
4.1.5 i	<i>Promozione attività del Centro Di-Con-PerDonne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza</i>				
	Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.5 ii	<i>Promozione attività del Centro Di-Con-PerDonne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza</i>				
	Incremento del numero degli eventi curati	-	5%	7%	10%
4.1.6 i	<i>Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia</i>				
	Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.6 ii	<i>Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia</i>				
	Incremento del numero di eventi curati	-	5%	7%	10%

## COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

RI — Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

## ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca, studenti e studentesse, futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici e Comitati scientifici dei Centri e Osservatori
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

## COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030





## OBIETTIVO 4.2 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI SCIENTIFICI

### AZIONI PREVISTE

- 4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio
- 4.2.2 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

### RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

	2024	2025	2026	2027
4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio	-	-	-	-
4.2.2 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel	-	-	-	-
<b>TOTALE (Euro)</b>	-	-	-	-

### INDICATORI DI MONITORAGGIO

	2024	2025	2026	2027
4.2.1 i Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio		✓		
Stesura delle linee guida ad opera di un apposito Gruppo di Lavoro da definire				
4.2.2 i Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel				
Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi scientifici sul totale	-	25%	35%	45%

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

RI – Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

### ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



**INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI  
DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE**

**OBIETTIVO 5.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA  
DIDATTICA E NEI PROGRAMMI DEI CORSI DI STUDIO**

**AZIONI PREVISTE**

- 5.1.1 Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN -Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di *caregiver* familiare
- 5.1.2 Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"
- 5.1.3 Corso "Gender & Inclusion"
- 5.1.4 Assegnazione di premi "Giulia Cecchetti" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere
- 5.1.5 Assegnazione di premi "Giulia Cecchetti" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere
- 5.1.6 Assegnazione di premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato
- 5.1.7 Istituzione di borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai Foundation Courses
- 5.1.8 Ampliamento della sezione "Equilibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia

**RISORSE ECONOMICHE DESTINATE**

		2024	2025	2026	2027
5.1.1	Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN -Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di <i>caregiver</i> familiare	-	-	-	-
5.1.2	Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"	-	-	-	-
5.1.3	Corso "Gender & Inclusion"	-	-	-	-
5.1.4	Assegnazione di premi "Giulia Cecchetti" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere	6.000	6.000	6.000	6.000
5.1.5	Assegnazione di premi "Giulia Cecchetti" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere	12.000	12.000	12.000	12.000
5.1.6	Assegnazione di premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato	18.000	12.000	12.000	12.000
5.1.7	Istituzione di borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai Foundation Courses	150.000	75.000	75.000	75.000
5.1.8	Ampliamento della sezione "Equilibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia	5.000	2.500	2.500	2.500
<b>TOTALE (Euro)</b>		<b>191.000</b>	<b>107.500</b>	<b>107.500</b>	<b>107.500</b>

**INDICATORI DI MONITORAGGIO**

		2024	2025	2026	2027
5.1.1 i	<i>Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN -Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di caregiver familiare</i>				
	Numero di studenti e studentesse che annualmente aderiscono al progetto e numero di rinnovi per chi aveva aderito nell'anno accademico precedente	2	8 (100%)	20 (100%)	30 (100%)
5.1.2 i	<i>Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"</i>				
	Numero di iscritti/iscritte	-	+15%	+20%	+25%
5.1.2 ii	<i>Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"</i>				
	Numero di studenti/studentesse delle scuole superiori (PTCO)	-	+15%	+20%	+25%
5.1.3 i	<i>Corso "Gender &amp; Inclusion"</i>				
	Numero di iscritti/iscritte	-	+15%	+20%	+25%

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI  
DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

OBIETTIVO 5.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA  
DIDATTICA E NEI PROGRAMMI DEI CORSI DI STUDIO

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2024	2025	2026	2027
5.1.4 i	<i>Assegnazione di premi di laurea "Giulia Cecchetti" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere</i>				
	Numero di tesi pervenute	23	30	40	50
5.1.5 i	<i>Assegnazione di premi "Giulia Cecchetti" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere</i>				
	Numero di tesi pervenute	21	35	45	55
5.1.6 i	<i>Assegnazione di premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato</i>				
	Numero di tesi pervenute	-	6	9	12
5.1.7 i	<i>Istituzione di borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai Foundation Courses</i>				
	Numero di borse assegnate	2	8	8	8
5.1.8 i	<i>Ampliamento della sezione "EquiLibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia</i>				
	Numero di libri a disposizione degli/delle utenti della Biblioteca	180	250	400	500

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

D1 / D2 — Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa / Favorire i processi di apprendimento

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Studenti e studentesse dell'Ateneo / Futuri studenti e studentesse e loro famiglie / Dottorandi e dottorande / Iscritti e iscritte alle Scuole di specializzazione
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / Prorettrice alla Didattica / CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Didattica e Servizi agli studenti / Direttrice del Centro GES / Commissione SOIN
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBBIETTIVO 6.1 - PERSEGUIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE ATTRAVERSO LE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE E IL *PUBLIC ENGAGEMENT*

AZIONI PREVISTE

- 6.1.1 Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UN.I.RE — Università In Rete contro la violenza di genere
- 6.1.2 Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottorressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei
- 6.1.3 Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative
- 6.1.4 Partecipazione 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
- 6.1.5 Sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
6.1.1	Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UN.I.RE — Università In Rete contro la violenza di genere	1.000	1.000	1.000	1.000
6.1.2	Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottorressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei	-	-	-	-
6.1.3	Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative	-	-	-	-
6.1.4	Partecipazione 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	-	-	-	-
6.1.5	Sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM	-	15.000	15.000	15.000
TOTALE (Euro)		1.000	16.000	16.000	16.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
6.1.1 i	Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UN.I.RE — Università In Rete contro la violenza di genere				
	Numero di iniziative annue organizzate dall'Ateneo nelle quali è stata coinvolta la Rete	-	-	1	2
6.1.2 i	Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottorressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei				
	Numero di altri atenei coinvolti	-	10	20	30
6.1.2 ii	Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottorressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei				
	Realizzazione della modifica a livello legislativo				✓
6.1.3 i	Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative				
	Numero di iniziative annue realizzate	-	1	2	2
6.1.4 i	Partecipazione 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				
	Numero di studentesse coinvolte	?	?	?	?



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBBIETTIVO 6.1 - PERSEGUIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE ATTRAVERSO LE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE E IL *PUBLIC ENGAGEMENT*

INDICATORI DI MONITORAGGIO

2024 2025 2026 2027

6.1.5 i *Sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM*

Numero di progetti realizzati

- 10 15 15

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

TM1 / TM2 — Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di Terza missione / Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale - Sviluppo di servizi innovativi per la comunità universitaria e il territorio

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore / Studenti e studentesse / Futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore al Trasferimento tecnologico / Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direzione Didattica e Servizi agli studenti / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



## INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 6.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI DI COMUNICAZIONE E DI *PUBLIC ENGAGEMENT*

## AZIONI PREVISTE

- 4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio
- 6.2.1 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

## RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

2024 2025 2026 2027

- 4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio

- - - -

- 6.2.1 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

- - - -

TOTALE (Euro)

- - - -

## INDICATORI DI MONITORAGGIO

2024 2025 2026 2027

- 4.2.1 i Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio

Stesura delle linee guida ad opera di un apposito Gruppo di Lavoro da definire

✓

- 6.2.1 i Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi di comunicazione sul totale

- 25% 35% 45%

- 6.2.1 ii Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

- 30% 50% 60%

## ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

## COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

TMI / TM2 – Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di Terza missione / Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale - Sviluppo di servizi innovativi per la comunità universitaria e il territorio

## COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 6.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI DI COMUNICAZIONE E DI *PUBLIC ENGAGEMENT*

AZIONI PREVISTE

- 4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio
- 6.2.1 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
6.2.1 i	<b>Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio</b>				
	Stesura delle linee guida ad opera di un apposito Gruppo di Lavoro da definire	-	OK		
6.2.2 i	<b>Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel</b>				
	Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi di comunicazione sul totale	-	25%	35%	45%
6.2.2 ii	<b>Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel</b>				
	Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi di <i>public engagement</i> sul totale	-	30%	50%	60%
<b>RISORSE ECONOMICHE DESTINATE (Euro)</b>		-	-	-	-

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

TM1 / TM2 — Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di Terza missione / Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale - Sviluppo di servizi innovativi per la comunità universitaria e il territorio

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.1 - GARANTIRE UN AMBIENTE DI STUDIO E LAVORO SERENO, IN CUI I RAPPORTI SIANO IMPRONTATI AL RISPETTO DELLE LIBERTÀ E ALL'INVIOLEABILITÀ DEI DIRITTI DELLA PERSONA

AZIONI PREVISTE

- 7.1.1 Progetto Mariposas: esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali
- 7.1.2 Progetto Light Up: incremento dell'illuminazione di alcune aree nei posteggi delle Macroaree
- 7.1.3 Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un'identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta (personale contrattualizzato e delle persone iscritte alle Scuole di Specializzazione medica) semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova
- 7.1.4 Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009
- 7.1.5 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
- 7.1.6 Promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) 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 e alla cultura/etnia
- 7.1.7 Progetto "Lo spazio come luogo di benessere—Respira, studia, riposa": spazio dedicato al CUG dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello d'ascolto CUG
- 7.1.8 Inserimento di almeno un bagno gender neutral per Macroarea.

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
7.1.1	Progetto Mariposas: esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali	-	-	-	-
7.1.2	Progetto Light Up: incremento dell'illuminazione di alcune aree nei posteggi delle Macroaree	-	122.000	-	-
7.1.3	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	-	-	-	-
7.1.4	Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009	-	-	-	-
7.1.5	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	-	-	-	-
7.1.6	Promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) 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 e alla cultura/etnia	-	-	-	-
7.1.7	Progetto "Lo spazio come luogo di benessere—Respira, studia, riposa": spazio dedicato al CUG dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello d'ascolto CUG	-	5.000	-	-
7.1.8	Inserimento di almeno un bagno gender neutral per Macroarea.	-	5.000	-	-
TOTALE (Euro)		-	132.000	-	-

INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
7.1.1 i	Progetto Mariposas: esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali				
	Avvio del progetto a.a. 2025/2026		✓		



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.1 - GARANTIRE UN AMBIENTE DI STUDIO E LAVORO SERENO, IN CUI I RAPPORTI SIANO IMPRONTATI AL RISPETTO DELLE LIBERTÀ E ALL'INVOLABILITÀ DEI DIRITTI DELLA PERSONA

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2024	2025	2026	2027
7.1.1 ii	<p><i>Progetto Mariposas: esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali</i></p> <p>Numero di studentesse esonerate</p>	-	?	?	?
7.1.2 i	<p><i>Progetto Light Up: incremento dell'illuminazione di alcune aree nei posteggi delle Macroaree</i></p> <p>Effettuazione dell'intervento di relamping</p>		✓		
7.1.3 i	<p><i>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</i></p> <p>Stesura del Regolamento che disciplini le carriere "alias" del personale contrattualizzato e delle persone iscritte alle Scuole di Specializzazione medica</p>			✓	
7.1.4 i	<p><i>Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009</i></p> <p>Stesura dell'aggiornata edizione del Codice</p>		✓		
7.1.5 i	<p><i>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</i></p> <p>Numero di iniziative effettuate</p>	-	1	2	2
7.1.6 i	<p><i>Promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) 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 e alla cultura/etnia</i></p> <p>Numero di accessi al servizio in un anno</p>	-	+10%	+15%	+25%
7.1.7 i	<p><i>Progetto "Lo spazio come luogo di benessere—Respira, studia, riposa": spazio dedicato al CUG dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello d'ascolto CUG</i></p>		✓		
7.1.8 i	<p><i>Inserimento di almeno un bagno gender neutral per Macroarea.</i></p> <p>Realizzazione del progetto presso le 5 Macroaree sprovviste e il Rettorato</p>	-	3	3	

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

S1 / TM2 — Migliorare i servizi all'utenza

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore / Personale TAB / Studenti e studentesse / Futuri studenti e studentesse / cittadinanza
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Gestione del Personale / Patrimonio / Direttore del Servizio SeCS Cathedra
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



## CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

## OBIETTIVO 7.2 - DEFINIRE E DIFFONDERE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE

## AZIONI PREVISTE

- 7.2.1 Monitoraggio dell'andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne
- 7.2.2 Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus
- 7.2.3 Avvio del progetto ToGe(t)here per la creazione di una rete di studenti e studentesse, dipendenti e cittadinanza attiva contro la violenza di genere, formata per individuarla e monitorata attraverso una piattaforma informatica e la creazione di un apposito albo

## RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2024	2025	2026	2027
7.2.1	Monitoraggio dell'andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne	-	-	-	-
7.2.2	Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di ulteriori adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus	-	2.500	2.500	2.500
7.2.3	Avvio del progetto ToGe(t)here per la creazione di una rete di studenti e studentesse, dipendenti e cittadinanza attiva contro la violenza di genere, formata per individuarla e monitorata attraverso una piattaforma informatica e la creazione di un apposito albo	-	-	-	-
TOTALE (Euro)		-	2.500	2.500	2.500

## INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2024	2025	2026	2027
7.2.1 i	Monitoraggio dell'andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne				
	Numero di donne assistite dal CAV in un anno	116	+5%	+5%	+5%
7.2.2 i	Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di ulteriori adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus				
	Realizzazione della guida e affissione degli adesivi		✓	✓	✓
7.2.3 i	Avvio del progetto ToGe(t)here per la creazione di una rete di studenti e studentesse, dipendenti e cittadinanza attiva contro la violenza di genere, formata per individuarla e monitorata attraverso una piattaforma informatica e la creazione di un apposito albo				
	Numero di persone formate in un anno	-	20	20	20

## COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

S1 / TM2 — Migliorare i servizi all'utenza

## OBIETTIVO 7.2 - DEFINIRE E DIFFONDERE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE

### ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore / Personale TAB / Studenti e studentesse / Futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	CUS Tor Vergata
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

### COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



# RIEPILOGO ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE ECONOMICHE DESTINATE 2025
AREA TEMATICA 1	Obiettivo 1.1	Azione 1.1.1	-
		Azione 1.1.2	-
		Azione 1.1.3	-
		Azione 1.1.4	24.080
AREA TEMATICA 2	Obiettivo 2.1	Azione 2.1.1	-
		Azione 2.1.2	-
AREA TEMATICA 3	Obiettivo 3.1	Azione 3.1.1	-
		Azione 3.1.2	-
		Azione 3.1.3	15.000
	Obiettivo 3.2	Azione 3.2.1	5.000
		Azione 3.2.2	5.000
		Azione 3.2.3	-
		Azione 3.2.4	30.000
		Azione 3.2.5	1.500
AREA TEMATICA 4	Obiettivo 4.1	Azione 4.1.1	-
		Azione 4.1.2	5.000
		Azione 4.1.3	-
		Azione 4.1.4	-
		Azione 4.1.5	-
		Azione 4.1.6	-
	Obiettivo 4.2	Azione 4.2.1	-
		Azione 4.2.2	-
AREA TEMATICA 5	Obiettivo 5.1	Azione 5.1.1	-
		Azione 5.1.2	-
		Azione 5.1.3	-
		Azione 5.1.4	6.000
		Azione 5.1.5	12.000
		Azione 5.1.6	12.000
		Azione 5.1.7	75.000
		Azione 5.1.8	2.500
AREA TEMATICA 6	Obiettivo 6.1	Azione 6.1.1	1.000
		Azione 6.1.2	-
		Azione 6.1.3	-
		Azione 6.1.4	-



## RIEPILOGO ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE ECONOMICHE DESTINATE 2025	
AREA TEMATICA 7	Obiettivo 6.2	Azione 6.1.5	15.000	
		Azione 4.2.1	-	
		Azione 6.2.1	-	
	Obiettivo 7.1	Azione 7.1.1	-	
		Azione 7.1.2	122.000	
		Azione 7.1.3	-	
		Azione 7.1.4	-	
		Azione 7.1.5	-	
		Azione 7.1.6	-	
		Azione 7.1.7	5.000	
		Azione 7.1.8	5.000	
		Obiettivo 7.2	Azione 7.2.1	-
			Azione 7.2.2	2.500
	Azione 7.2.3		-	
	TOTALE RISORSE ECONOMICHE DESTINATE 2025			343.580

L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ha inserito, a partire dal 2021 (anno di programmazione 2022), la prospettiva di genere nel proprio ciclo di Bilancio economico-patrimoniale e finanziario. La predisposizione del Bilancio di Ateneo in una prospettiva di genere è favorita dalle Linee guida ANVUR e indirizzata dalla Linee guida CRUI per la predisposizione del Bilancio di Genere negli atenei. Proprio queste ultime, al capitolo 3, "Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo", definiscono indispensabile passare a una contabilità basata su una logica di risultato, che dia spazio a un'allocazione delle risorse per singoli obiettivi programmati, in particolare quello della parità di genere. L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) dell'Ateneo è una riorganizzazione del modo tradizionale di pensare e predisporre i bilanci preventivi, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere. Il ciclo del Bilancio di Genere prende avvio da un'analisi del contesto, sintetizzata nel Bilancio di Genere, approvato a Tor Vergata a partire dall'anno 2020. Le azioni individuate nel Bilancio di genere con lo scopo di ridurre eventuali gap sono poi quantificate in termini di risorse economiche e programmate in termini temporali nel GEP. Contestualmente, pertanto, all'approvazione del presente documento da parte degli Organi Collegiali competenti dell'Ateneo, gli Organi medesimi approvano il Bilancio preventivo unico di Ateneo 2025 che li recepisce nel più vasto quadro della programmazione economica generale d'Ateneo.





Dott.ssa BARBARA MARTINI

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e Inclusione e Coordinatrice del Gruppo di Lavoro



Prof.ssa M. CRISTINA CATAUDELLA

Dipartimento di Management e Diritto e componente del C.d.A. dell'Ateneo



Dott.ssa FRANCESCA DOMINICI

Responsabile Divisione 2 - Ricerca Internazionale della Direzione II



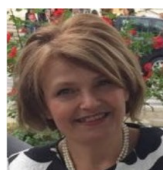
Dott.ssa ALESSANDRA FILABOZZI

Ricercatrice del Dipartimento di Fisica



Dott.ssa CAROLA GASPARRI

Responsabile Ripartizione Bilanci e Rapporto di Sostenibilità - Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo



Dott.ssa SILVIA LOMBARDO

Biblioteca "Vilfredo Pareto" della Facoltà di Economia



Dott.ssa FEDERICA LORINI

Responsabile Ufficio Comunicazione centrale d'Ateneo



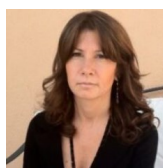
Dott. MARIO MASTRANGELO

Dipartimento di Storia, Patrimonio culturale, Formazione e Società



Dott.ssa SILVIA QUATTROCIOCCHIE

Direttrice Generale



Prof.ssa BIANCA SULPASSO

Delegata del Rettore all'Internazionalizzazione



Prof.ssa VIRGINIA TANCREDI

Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo