



GENDER  
**equality**  
PLAN  
2022 - 2025

Approvato dal Senato Accademico  
e dal Consiglio di Amministrazione  
nelle sedute del 26/10/2021 e del 27/10/2021

GENDER  
**equality**  
PLAN  
2022 - 2025

## Sommario

INTRODUZIONE	pag. 4
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	pag. 6
AREE DI INTERVENTO, OBIETTIVI E LIVELLI DI AZIONE	pag. 14
SCHEDE SINTETICHE DI PRESENTAZIONE DELLE AZIONI	pag. 18



# Introduzione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP, *Gender Equality Plan*) dell'Università Politecnica delle Marche nasce come espressione della volontà dell'Ateneo di investire in modo sistematico competenze, energie e risorse per ridurre le disparità di genere esistenti nel mondo universitario e della ricerca. Esso rappresenta uno strumento chiave per generare cambiamenti strutturali sul piano culturale, organizzativo e normativo che consentano di superare i divari esistenti tra uomini e donne, e diffondere all'interno delle organizzazioni formative di eccellenza, e in tutta la società, valori di parità ed equità che sono oggi al centro dell'operato delle principali istituzioni internazionali.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, sottoscritta dai 193 Paesi membri nel 2015, include tra i suoi 17 obiettivi espliciti riferimenti alla parità di genere. L'obiettivo 5 (SDG5) prevede infatti di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, l'obiettivo 10 (SDG10) di ridurre le ineguaglianze, l'obiettivo 4 (SDG4) di fornire un'educazione di qualità equa ed inclusiva, l'obiettivo 8 (SDG8) di garantire occupazione ed equa retribuzione a tutti gli uomini e le donne, superando dunque ogni discriminazione sul mercato del lavoro.

In ambito europeo, la Commissione guidata da Ursula von der Leyen ha approvato per il quinquennio 2020-2025 una Strategia dedicata (EU *Gender Equality Strategy 2020-2025*), con l'obiettivo di creare una Europa garante della parità di genere in cui venga superata ogni forma di discriminazione, sopruso e violenza nei confronti delle donne. Tale strategia include misure specifiche volte al conseguimento della parità, ma allo stesso tempo propone l'inserimento sistematico di una prospettiva di genere nelle fasi di pianificazione delle politiche e degli interventi pubblici in tutti gli ambiti di azione. I settori dell'istruzione e della ricerca sono direttamente coinvolti nell'implementazione di questa strategia, dato che il programma 2021-2027 di finanziamento per la ricerca e l'innovazione, denominato *Horizon Europe*, ha previsto la necessità di dotarsi di un piano di uguaglianza di genere per tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere alle risorse stanziate.

Per il nostro Ateneo, tuttavia, il GEP veicola il contributo che si intende dare alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile e inclusivo, a livello locale, europeo e globale. L'impegno a promuovere il rispetto delle pari opportunità come valore fondante della comunità universitaria è sancito tra i principi generali dello Statuto e del Codice Etico di Ateneo, e trova eco nella Carta dei diritti e dei doveri degli studenti e delle studentesse nonché nel Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG), organo deputato alla predisposizione, all'interno di ogni amministrazione pubblica, di un Piano di Azioni Positive triennale per favorire l'uguaglianza di genere e il benessere organizzativo.

Il presente documento, espressione della volontà della *governance* di realizzare una piena parità tra uomini e donne e a contrastare ogni forma di violenza e discriminazione, costituisce da qui in avanti il cardine delle politiche di genere dell'Ateneo, in stretta sinergia con gli obiettivi definiti nella pianificazione strategica 2020-2022 e con il processo interno di pianificazione, programmazione e controllo. La definizione di obiettivi e azioni contenuti nel GEP è infatti conseguente alla lettura in ottica di genere dei dati relativi al capitale umano (personale docente, personale tecnico amministrativo e popolazione studentesca) e alle attività principali dell'Ateneo (didattica, ricerca, terza missione) forniti all'interno del Bilancio Integrato per l'anno 2020. L'esperienza di analisi e monitoraggio dei dati, già avviata in precedenza attraverso la redazione del Supplemento di Genere al Bilancio Sociale UnivPM per gli anni 2017 e 2018, si arricchisce dunque di una fase di programmazione che, ricollegandosi ai documenti di pianificazione strategica, fissa obiettivi di genere condivisi dalla *governance* dell'Ateneo e da tutte le categorie di attori coinvolti. Tali obiettivi condivisi fungeranno anche da cornice di riferimento per il nuovo Piano di Azioni Positive che dovrà essere approvato dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità per il triennio 2022-2024.

Il presente documento si articola in tre sezioni: la prima offre un'analisi di contesto, ovvero una sintesi dei risultati salienti emersi dalla lettura dei dati in ottica di genere sulla struttura e l'attività dell'Ateneo forniti all'interno del Bilancio Integrato UnivPM 2020; la seconda illustra i contenuti del piano di uguaglianza di genere, delineandone le aree prioritarie di intervento, gli obiettivi specifici all'interno di ciascuna area e i livelli di azione; la terza presenta nel dettaglio le singole azioni proposte, attraverso schede riassuntive che ne riferiscono le principali caratteristiche.

**Il GEP è uno strumento chiave per generare cambiamenti strutturali sul piano culturale, organizzativo e normativo che consentano di superare i divari esistenti tra uomini e donne**

## Capitolo 1

# Il contesto di riferimento

Il Bilancio Integrato 2020 offre una panoramica in ottica di genere dei principali dati relativi alla composizione degli organi, del personale (docente, di ricerca e tecnico-amministrativo) e della popolazione studentesca e all'attività dell'Ateneo per quanto concerne didattica, ricerca e terza missione.

Si riporta qui di seguito una breve sintesi delle evidenze principali cercando di delineare, laddove possibile, le tendenze in essere nell'ultimo triennio (2018-2020).



## 36%

LE DONNE  
DEL PERSONALE  
DOCENTE  
E DI RICERCA  
STRUTTURATO

## ORGANI

La composizione degli organi di governo al 31 dicembre 2020 si caratterizza per un ancora limitato bilanciamento di genere. Il Rettore e il Pro-Rettore vicario sono uomini, e minoritaria è la presenza di donne nel resto della squadra di governo: Referenti di Area, Membri delle Commissioni, Referenti di Processo e Referenti di Progetti Speciali sono per la maggior parte uomini. Similmente, nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione, i due principali organi collegiali dell'Ateneo, di nomina elettiva, la componente femminile rappresenta, rispettivamente, il 35% e il 15% dei membri. Dal 31 dicembre 2020, la gestione dell'Ateneo fa capo ad un direttore generale, coadiuvato da una direttrice generale vicaria.

Con riferimento agli organi di controllo, di nomina diretta, la presenza femminile è prevalente nel Collegio dei Revisori dei Conti, di cui due dei tre membri effettivi sono donne (67%). Diversamente, sono donne solo due dei sette componenti del Nucleo di Valutazione (29%). Una maggiore partecipazione femminile caratterizza gli altri organi; tra questi il Consiglio studentesco e la Commissione etica registrano un pieno bilanciamento di genere, data la composizione egualmente ripartita tra uomini e donne, mentre il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni vede una netta prevalenza femminile (70% donne).

Sul piano dell'assetto organizzativo, si riscontra un sostanziale disequilibrio di genere con riferimento alle posizioni di vertice delle principali strutture dedicate alla ricerca e alla didattica: le tre Facoltà di Ateneo sono dirette da uomini, come 10 dei 12 Dipartimenti. Relativamente ai corsi di studio, dei 57 attivati dall'Ateneo nell'a.a. 2020/2021, solo il 30% è presieduto da donne, sebbene negli ultimi anni tale quota abbia registrato un considerevole incremento (20% nell'a.a. 2017/2018 e 27% nell'a.a. 2018/2019).

## PERSONALE DOCENTE

Il personale docente e di ricerca strutturato dell'Ateneo, al 31 dicembre 2020, è composto da 562 unità, di cui il 69% è rappresentato da professori di I e II Fascia, e la rimanente parte è suddivisa tra ricercatori a tempo indeterminato (12%) e ricercatori a tempo determinato (19%).

Le donne rappresentano il 36% del personale docente e di ricerca strutturato, percentuale in leggero aumento rispetto al 2018 (34%) ma ancora inferiore rispetto al dato medio nazionale (39%). Nei ruoli di carriera più elevati si rileva una prevalenza maschile: le donne sono il 22% dei professori di I Fascia, e il 40% dei professori di II Fascia. Tuttavia, la presenza femminile risulta in crescita: nel 2018, l'incidenza delle donne negli stessi due ruoli era rispettivamente pari a 18% e 36%. Un miglior bilanciamento di genere caratterizza il personale di ricerca strutturato, composto da donne per il 44% (specificamente, l'incidenza femminile è pari al 48% tra i ricercatori a tempo determinato e al 38% tra quelli a tempo indeterminato). Rispetto al quadro nazionale, il divario di genere rilevato in UnivPM è superiore alla media italiana tra i ricercatori a tempo indeterminato e tra le posizioni di I Fascia. Per contro, tra i ricercatori a tempo determinato si riscontra in Ateneo un bilanciamento di genere migliore rispetto al dato nazionale. In linea con il dato medio nazionale è la composizione per genere dei professori UnivPM di II Fascia.

L'analisi della distribuzione per genere nelle aree culturali dell'Ateneo registra una prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile in quattro aree su cinque. Fa eccezione l'area di Scienze, dove le donne rappresentano il 57% del personale docente e di ricerca.

Gli assegnisti di ricerca dell'UnivPM, al 31 dicembre 2020, sono 222, di cui il 53% donne. Questo valore ha registrato una crescita apprezzabile negli anni recenti, dato che nel 2016 le assegniste di ricerca erano il 47% del totale. La componente femminile risulta maggioritaria in tre delle cinque aree culturali dell'Ateneo (Scienze, Medicina e Agraria).

Con riferimento alle progressioni di carriera avvenute nel triennio 2018-2020, sono donne circa la metà dei titolari di assegno di ricerca che hanno assunto la posizione di ricercatore (49%), come pure le ricercatrici divenute professoressse di II Fascia (50%). Sostanzialmente inferiore è, invece, la quota di professoressse passate dalla II alla I Fascia (29% del totale), sebbene la disaggregazione per aree culturali riferisca una non trascurabile eterogeneità. Nelle aree di Scienze e Agraria, il numero di professoressse di II Fascia divenute ordinarie è maggiore degli uomini. Lo stesso passaggio di ruolo interessa invece in misura preponderante gli uomini nelle aree culturali di Economia, Ingegneria e Medicina.

I valori dell'indice di Glass Ceiling (GCI) per l'Ateneo sul triennio 2018-2020 confermano la maggior difficoltà per le donne di raggiungere posizioni di vertice della carriera accademica rispetto agli uomini. Il valore dell'indice si mantiene superiore all'unità (valore soglia che denota l'assenza del cosiddetto "soffitto di cristallo"), ed è anche sempre superiore al dato nazionale. Tuttavia, è importante sottolineare l'andamento decrescente dell'indice, che passa da 1,89 nel 2018 a 1,62 nel 2020. Tale tendenza risulta ancora più marcata se si considera che nel 2016 l'indice era pari a 2,13. Questo significa che la quota delle donne tra il personale docente di I Fascia è aumentata in misura maggiore rispetto all'incremento della percentuale di donne sul totale del personale docente e di ricerca strutturato, andando dunque a ridurre il gap di genere nelle posizioni apicali. Il miglioramento registrato in Ateneo risulta più netto di quanto osservato a livello nazionale.

Nell'a.a. 2020/2021, l'Ateneo ha assegnato 301 incarichi di insegnamento a docenti a contratto. Di questi, le donne rappresentano una quota minoritaria in ciascuna delle cinque aree culturali.

## PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Al 31 dicembre 2020 il Personale Tecnico e Amministrativo (PTA) dell'UnivPM è composto da 521 unità, di cui il 64% donne. La presenza femminile è prevalente sia tra i dipendenti a tempo indeterminato (64%) sia tra quelli a tempo determinato (61%). Inoltre, sono donne tre dei quattro Collaboratori ed Esperti Linguistici di cui l'Ateneo si avvale.

Valutando la distribuzione del PTA per categorie e genere nel 2020, la maggiore presenza di donne si registra nelle categorie B, C e D, confermando quanto già rilevato negli anni precedenti. Nel 2020 l'incidenza femminile diviene prevalente anche nella categoria EP, a fronte di un sostanziale equilibrio di genere registrato negli anni 2018 e 2019, mentre diventa minoritaria tra il personale dirigente. È importante, tuttavia, sottolineare che sono donne oltre i due terzi dei responsabili di divisione e i due terzi dei responsabili di ufficio. Mediamente, le donne hanno usufruito di un numero maggiore di ore di formazione, con una differenza di genere che si è andata però riducendo significativamente nel corso del triennio.



**64%**

LE DONNE  
DEL PERSONALE  
TECNICO  
E AMMINISTRATIVO

Sono donne oltre i due terzi  
dei responsabili di divisione e i due  
terzi dei responsabili di ufficio



## ORGANI

### ORGANI DI GOVERNO



### ASSETTO ORGANIZZATIVO

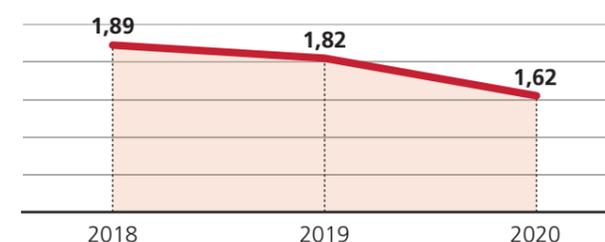


## PERSONALE DOCENTE

**36%**



### GLASS CEILING INDEX



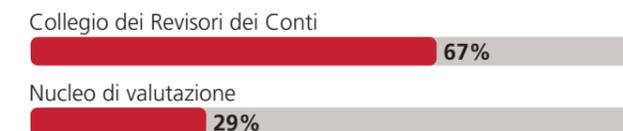
## PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

**64%**



% componente femminile

### ORGANI DI CONTROLLO



### ALTRI ORGANI



### PROGRESSIONI DI CARRIERA (2018-2020)



## STUDENTI E ATTIVITÀ DIDATTICA

Nell'a.a. 2020/2021, l'offerta formativa dell'Univpm si articola su 57 corsi di studio (31 lauree triennali, 23 lauree magistrali e 3 lauree magistrali a ciclo unico) e conta una popolazione studentesca di 15.373 unità: 55% studenti e 45% studentesse.

Gli immatricolati al primo anno di corso sono 4.650. Di questi, la percentuale delle studentesse è significativamente superiore a quella degli studenti nelle aree culturali di Scienze e Medicina (rispettivamente pari al 67% e 66% del totale delle immatricolazioni), mentre sono a maggioranza maschile le aree di Ingegneria, Agraria ed Economia (in cui gli studenti immatricolati costituiscono, rispettivamente, il 76%, il 67% e il 56% del totale). La presenza femminile particolarmente limitata nei corsi di studio che afferiscono all'area ingegneristica riflette un disequilibrio che caratterizza le discipline STEM anche a livello nazionale e internazionale.

Guardando ai laureati dell'Ateneo, pari a 3.034 unità nel 2020, circa uno su due ha ottenuto il titolo entro la durata normale dei corsi di studio, con un'equa ripartizione tra uomini e donne. Con riferimento alle cinque aree culturali, la distribuzione dei titoli per genere ricalca quella degli immatricolati, con una percentuale maggioritaria di laureate nelle aree di Scienze e Medicina (rispettivamente 71% e 70% di tutti i laureati dell'area di riferimento) e una prevalenza di laureati a Ingegneria, Agraria e Economia (rispettivamente pari a 70%, 65% e 54% del totale).

Per quanto attiene all'inserimento professionale, la XXIII edizione dell'indagine Almalaurea rileva che il tasso di occupazione maschile dei laureati UnivPM è, nella maggior parte dei casi, superiore a quello femminile. Tuttavia, è significativo rilevare che il gap occupazionale tra uomini e donne si riduce sensibilmente, fino quasi ad azzerarsi, quando è valutato a cinque anni dal conseguimento della laurea Magistrale (biennale o a ciclo unico), indicando dunque una situazione molto più rosea di quanto registrato a livello medio in Italia.

Inoltre, il tasso di occupazione femminile è superiore a quello maschile tra i laureati di primo livello ad un anno dalla laurea, quando risulta occupato il 43% delle donne, contro il 29% degli uomini. Con riferimento ai valori della retribuzione netta mensile valutata a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo, si rileva un diffuso scarto retributivo a svantaggio delle donne, ad eccezione dei laureati di primo livello. Il differenziale retributivo registrato tra i laureati e le laureate dell'UnivPM è però inferiore o al più in linea rispetto al dato medio nazionale.

Sebbene la pandemia abbia sensibilmente limitato la mobilità internazionale negli ultimi due anni accademici, nell'a.a. 2020/2021 154 studenti e studentesse UnivPM hanno svolto un periodo di studio all'estero (mobilità *outgoing*), mentre sono stati 47 gli studenti e le studentesse provenienti da università straniere (mobilità *incoming*). Al 31 dicembre 2020, la composizione per genere della mobilità *outgoing* si caratterizza per una prevalente incidenza maschile in tutte le aree culturali dell'Ateneo con l'unica eccezione di Medicina, in cui le studentesse in mobilità rappresentano il 60%. Lo scenario relativo alla mobilità *incoming* vede invece una prevalenza maschile nelle aree di Medicina, Ingegneria e Agraria e una sostanziale parità tra studenti e studentesse per Economia. Infine, donna è l'unica studentessa *incoming* per l'area di Scienze.

Per quanto riguarda la partecipazione di studenti e neolaureati alla mobilità internazionale per svolgere tirocini formativi all'estero, l'incidenza femminile è prevalente per Medicina e Agraria, mentre risulta minoritaria per Ingegneria e Economia. L'area di Scienze si caratterizza, infine, per un sostanziale equilibrio di genere.



### 45%

LE STUDENTESSE  
ISCRITTE ALL'A.A.  
2020/2021

Centrale è in UnivPM anche la formazione post-laurea. Nell'a.a. 2020/2021 in Ateneo risultano attivi 9 corsi di dottorato di ricerca, per un numero totale di iscritti pari a 341 unità, in lieve flessione rispetto all'anno accademico precedente. Nelle aree culturali di Scienze, Medicina e Agraria gli iscritti sono in prevalenza donne, mentre è maggioritaria la partecipazione maschile ai corsi attivati nelle aree di Economia e Ingegneria. Nel 2020, hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca 100 dottorandi, di cui il 47% donne, percentuale in calo rispetto ai due anni precedenti, quando le dottorande che hanno conseguito il titolo sono state rispettivamente il 50% (2018) e il 57% (2019).

Relativamente alla formazione post-laurea diversa dal dottorato di ricerca, l'UnivPM si caratterizza per una più alta partecipazione delle donne rispetto agli uomini e per una maggior incidenza di queste ultime nel conseguimento dei titoli. Nell'ultimo triennio, la quota di donne è stata maggioritaria sia sugli iscritti che sui titoli conseguiti nell'ambito delle scuole di specializzazione dell'area medica. Anche i master di primo e secondo livello attivati nello stesso periodo hanno visto una prevalente partecipazione femminile e, anche in questo caso, sono state le donne a conseguire la maggior parte dei titoli rilasciati. Infine, nell'a.a. 2020/2021 la composizione degli iscritti ai corsi di perfezionamento offerti dall'Ateneo è risultata a maggioranza femminile, a differenza di quanto rilevato negli anni precedenti. Tuttavia, circa l'80% dei titoli rilasciati al 31 dicembre 2020 è stato attribuito a uomini, confermando un andamento in crescita su tutto il triennio 2018-2020 (nel 2018, circa il 56% dei titoli dei corsi di perfezionamento è rilasciato a uomini, mentre nel 2019 la stessa quota ammonta al 60% circa).

## ATTIVITÀ DI RICERCA

Accanto all'attività didattica, e per molti aspetti inscindibile da essa, l'Ateneo riconosce come compito primario l'attività di ricerca scientifica, svolta in modo libero e autonomo e con risultati di eccellenza sia a livello nazionale che internazionale.

Sul fronte dei progetti di ricerca che hanno ricevuto finanziamenti esterni, con riferimento al triennio 2018-2020 si rileva una prevalenza maschile tra i responsabili scientifici dei progetti di ricerca finanziati. In particolare, due terzi dei 34 progetti finanziati da Mur, Ministeri, Istituti e Agenzie Nazionali hanno un uomo come responsabile. Ancora più preponderante è la presenza maschile con riguardo ai 69 progetti di ricerca finanziati nell'ambito del programma Horizon 2020 nel periodo 2014-2020, 59 dei quali hanno un responsabile scientifico uomo. Guardando al numero complessivo dei partecipanti, tuttavia, la presenza femminile risulta maggiore: dei 231 soggetti coinvolti, il 33% sono donne e il restante 67% uomini. Infine, nel triennio 2018-2020 sono stati finanziati ulteriori 29 progetti di ricerca tramite altri programmi europei e internazionali; di questi, 20 hanno come responsabile scientifico un uomo.

Valutando l'attività di ricerca in termini di produzione scientifica, nell'anno 2020 sono state inserite in IRIS, il sistema di catalogazione dei prodotti della ricerca, circa 2000 pubblicazioni, in prevalenza costituite da articoli in riviste scientifiche. Di queste, più del 50% ha almeno una autrice donna, dato in crescita rispetto all'anno 2018 e in linea con il 2019. Inoltre, la presenza di almeno un autore donna riguarda più della metà dei contributi in rivista, che rappresentano la tipologia di pubblicazione più diffusa nonché più rilevante per la maggior parte dei settori culturali di attività dell'Ateneo.

## ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

Tra gli obiettivi più rilevanti dell'attività promossa e svolta in seno all'Ateneo c'è il perseguimento di ricadute positive dell'attività di ricerca sulla competitività del sistema economico, sul territorio e sulla società, attraverso azioni di innovazione e trasferimento tecnologico e di divulgazione della conoscenza.

Nel valutare l'equilibrio di genere con riferimento alla terza missione, una delle dimensioni più rilevanti attiene alla proprietà intellettuale. Al 31 dicembre 2020, la percentuale di depositi che hanno una donna tra gli inventori è pari al 90% nell'area culturale di Scienze; la stessa quota è invece significativamente inferiore nelle restanti aree.

Anche gli spin-off accademici costituiscono un'importante articolazione delle attività che rientrano nella terza missione. Al 2020, il numero di spin off complessivamente costituiti in seno all'UnivPM è pari a 55. Di questi, 34 hanno tra i soci fondatori almeno una donna. Inoltre, in sette dei nove settori di attività, la maggior parte degli spin off accademici ha una donna tra i fondatori.

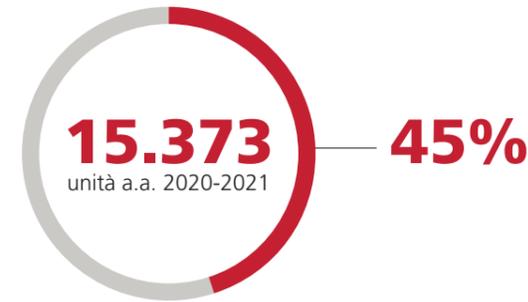


**62%**

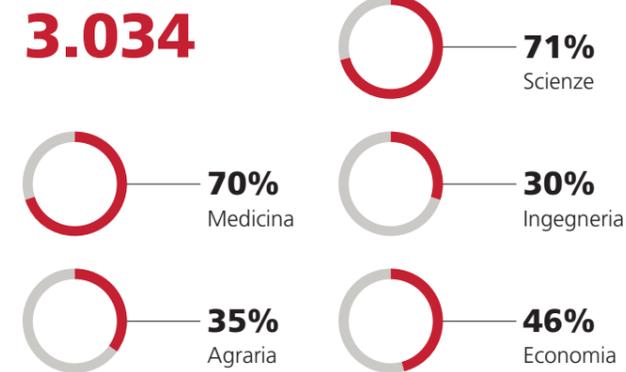
GLI SPIN OFF ACCADEMICI CHE HANNO TRA I SOCI FONDATORI ALMENO UNA DONNA

## STUDENTI E ATTIVITÀ DIDATTICA

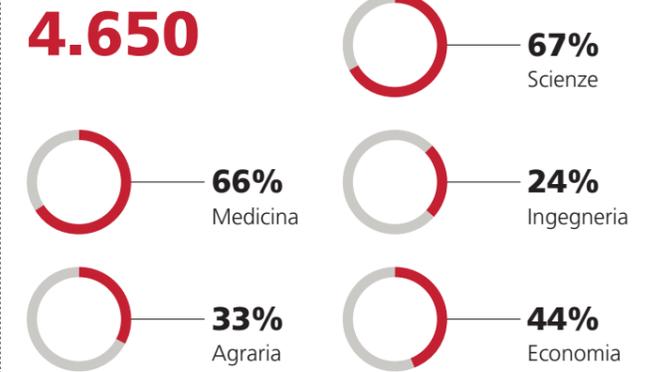
### POPOLAZIONE STUDENTESCA



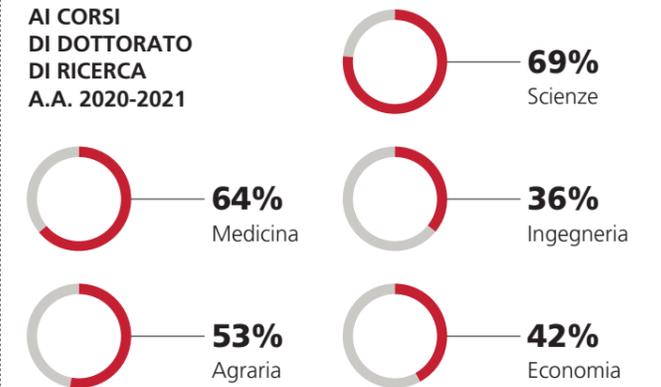
### LAUREATE/I



### TOTALE IMMATRICOLAZIONI



### ISCRIZIONI AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA A.A. 2020-2021



### TASSO DI OCCUPAZIONE A 5 ANNI DAL CONSEGUIMENTO DELLA LAUREA MAGISTRALE



## ATTIVITÀ DI RICERCA

**34** progetti finanziati da Mur, Ministeri, Istituti e Agenzie Nazionali

**2/3** hanno un uomo come responsabile

**69**

PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA HORIZON 2020 – PERIODO 2014-20  
Partecipanti totali

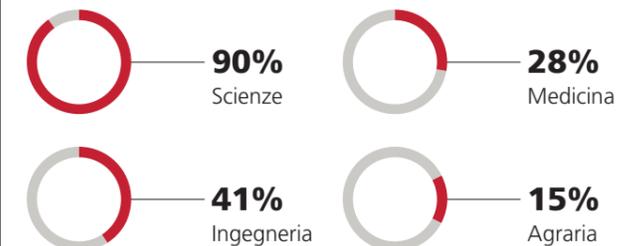


**2.000 PUBBLICAZIONI**



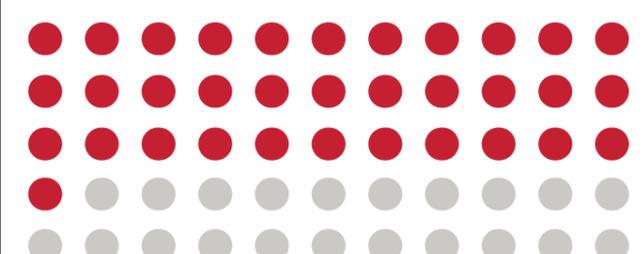
## ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

DEPOSITI PER AREA CULTURALE CHE HANNO ALMENO UNA DONNA TRA GLI INVENTORI



### SPIN OFF ACCADEMICI

**55** Hanno tra i soci fondatori almeno una donna **34**



# Are di intervento, obiettivi e livelli di azione



## 5 LE AREE PRIORITARIE DI INTERVENTO ARTICOLATE NEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE UNIVPM

Il Piano di Uguaglianza di Genere Univpm si articola in 5 aree prioritarie di intervento, che coprono i contenuti minimi previsti dalla Commissione Europea per i GEP delle istituzioni accademiche e di ricerca che prenderanno parte alle call di Horizon Europe.

Le 5 aree di intervento sono:

- 1) L'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
- 2) L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- 3) L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 4) L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- 5) Il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Ciascuna di esse risulta trasversale rispetto a tutte le aree strategiche individuate all'interno del Piano Strategico di ateneo 2020-2022, sebbene sia possibile rintracciare sinergie maggiormente evidenti con l'area strategica IV, dedicata alla valorizzazione del capitale umano quale elemento fondante dell'Ateneo e al miglioramento del benessere organizzativo, e con l'area trasversale, all'interno della quale viene richiamato l'obiettivo di realizzare un Ateneo sostenibile in linea con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite già ricordata nell'Introduzione.

All'interno di ciascuna delle 5 aree prioritarie di intervento sono stati individuati uno o più obiettivi, su cui l'Ateneo intende impegnare energie, competenze e risorse nel quadriennio 2022-2025:

- favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa (area 1);
- migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (area 1);
- promuovere una maggiore inclusività nei percorsi di formazione (area 1);
- incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi decisionali (area 2);
- promuovere processi di reclutamento e di avanzamento di carriera improntati al rispetto delle pari opportunità (area 3);
- superare gli stereotipi di genere per quanto concerne la presenza femminile nelle carriere STEM (area 3);
- promuovere una maggiore attenzione alla dimensione di genere e al principio di pari opportunità nelle attività di ricerca e di disseminazione (area 4);
- integrare la dimensione di genere nei contenuti della didattica (area 4);
- prevenire comportamenti discriminatori e casi di molestie morali e sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo e popolazione studentesca (area 5).

La realizzazione di questi obiettivi avverrà attraverso una serie di azioni articolate su tre livelli: culturale, normativo e organizzativo.

Al livello culturale appartengono le azioni che intendono incidere in via prioritaria sulla sensibilità e sull'attenzione al tema delle pari opportunità tra uomini e donne quale principio fondante della cultura e del benessere organizzativi, promuovendo quindi attivamente un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa di tutto il personale dipendente (area 1), il superamento degli stereotipi di genere (area 1, 3, 4) e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione di genere (area 2, 3) e di molestia morale e sessuale nei confronti delle donne (area 5).

Al piano normativo fanno invece riferimento le azioni che prevedono l'adozione di linee guida interne (area 1, 2, 4 e 5) o l'adeguamento della normativa esistente nella direzione di un maggiore equilibrio di genere (area 1, 2).

Le misure che incidono sull'organizzazione interna del lavoro (area 1) e sullo sviluppo del potenziale individuale e collettivo nel pieno rispetto della parità di genere (area 3) sono infine riconducibili al livello organizzativo. Tale classificazione risulta utile per mappare le azioni così come illustrato nelle pagine seguenti, ma non rappresenta certamente una categorizzazione rigida. Al contrario, molte delle azioni previste all'interno del piano possono appartenere prioritariamente ad uno dei tre livelli sopra illustrati, e sortire, nello stesso tempo, ricadute più o meno dirette anche sugli altri due, in un quadro complessivo caratterizzato da sinergie trasversali ai diversi livelli e alle diverse aree di intervento.

Ciascuna azione è presentata attraverso una scheda sintetica, all'interno della quale sono individuati i destinatari, i responsabili della realizzazione e, laddove possibile, le risorse umane, finanziarie e strumentali dedicate. Si definisce inoltre un orizzonte temporale di realizzazione che può variare a seconda della natura specifica della misura (una tantum, periodica con cadenza annuale, periodica con cadenza pluriennale) e che contribuisce a determinare la timeline complessiva del GEP riassunta nello schema a pagina 17. Sono infine individuati in ciascuna scheda gli indicatori (e relativi valori target) sui quali sarà basata l'attività di monitoraggio periodico sullo stato di avanzamento delle azioni e la valutazione finale sull'effettiva realizzazione di quanto previsto.

La realizzazione di questi obiettivi avverrà attraverso una serie di azioni articolate su tre livelli: culturale, normativo e organizzativo

### MAPPA DELLE AZIONI GEP 2022-2025

AREE DI INTERVENTO	OBIETTIVI	Livello di azione		
		CULTURALE	NORMATIVO	ORGANIZZATIVO
<b>AREA 1</b> Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa	Favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa	Azione 1.3	Azione 1.4	Azione 1.1 Azione 1.2
	Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	Azione 1.5	Azione 1.7	Azione 1.6 Azione 1.8
	Promuovere una maggiore inclusività nei percorsi di formazione			Azione 1.9
<b>AREA 2</b> Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi decisionali	Azione 2.1	Azione 2.2	Azione 2.3
<b>AREA 3</b> Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Promuovere processi di reclutamento e avanzamento di carriera improntati al rispetto delle pari opportunità	Azione 3.1		Azione 3.2 Azione 3.3
	Superare gli stereotipi di genere per quanto concerne la presenza femminile nelle carriere STEM	Azione 3.4 Azione 3.5		
<b>AREA 4</b> Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Promuovere una maggiore attenzione alla dimensione di genere e al principio di pari opportunità nelle attività di ricerca e di disseminazione	Azione 4.2 Azione 4.3 Azione 4.4	Azione 4.1	
	Integrare la dimensione di genere nei contenuti della didattica	Azione 4.5 Azione 4.6 Azione 4.7		
<b>AREA 5</b> Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenire comportamenti discriminatori e casi di molestie morali e sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo e popolazione studentesca	Azione 5.3	Azione 5.2	Azione 5.1

### TIMELINE DELLE AZIONI GEP 2022-2025

Azione	2022	2023	2024	2025
1.1	██████████			
1.2	██████████			
1.3	██████████			
1.4	██████████			
1.5	██████████			
1.6		██████████		
1.7		██████████		
1.8		██████████		
1.9	██████████	██████████	██████████	██████████
2.1	██████████	██████████	██████████	██████████
2.2	██████████	██████████	██████████	██████████
2.3	██████████	██████████	██████████	██████████
3.1		██████████		
3.2	██████████	██████████	██████████	██████████
3.3	██████████	██████████	██████████	██████████
3.4	██████████	██████████	██████████	██████████
3.5		██████████		
4.1		██████████		
4.2		██████████	██████████	██████████
4.3		██████████	██████████	██████████
4.4	██████████	██████████	██████████	██████████
4.5		██████████	██████████	██████████
4.6		██████████	██████████	██████████
4.7				██████████
5.1	██████████	██████████	██████████	██████████
5.2				██████████
5.3	██████████	██████████	██████████	██████████

## Capitolo 3

# Schede sintetiche di presentazione delle azioni

## AREA I

## L'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

## OBIETTIVO

Favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa

- 1.1** **Azione:** Istituzione di un GEP Team responsabile del monitoraggio dei dati e dello stato di avanzamento delle azioni previste, nonché dell'aggiornamento annuale/periodico del piano  
**Livello di intervento prevalente:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** Direzione generale, Referente Pari Opportunità  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** 1 risorsa umana dedicata, 5.000 euro di budget annuale, 1 postazione fissa di riferimento  
**Timeline:** 2022  
**Indicatore:** Provvedimento di nomina del gruppo di lavoro  
**Target:** 1
- 1.2** **Azione:** Nomina referente pari opportunità in ogni dipartimento  
**Livello di intervento prevalente:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Personale docente e PTA  
**Responsabili:** Rettore  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Direttori di struttura, 12 docenti disponibili per attività di coordinamento e di sportello  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** riunioni annuali con GEP Team  
**Target:** almeno due riunioni l'anno
- 1.3** **Azione:** Attività di formazione e sensibilizzazione su temi di genere per il PTA  
**Livelli di intervento prevalente:** Culturale  
**Destinatari diretti:** PTA  
**Responsabili:** Divisione risorse umane  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** GEP Team, CUG, 1.000 euro di budget annuale  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** Numero iniziative di formazione  
**Target:** Almeno una all'anno
- 1.4** **Azione:** Redazione di linee guida sull'utilizzo corretto del linguaggio rispetto al genere nelle comunicazioni interne e verso l'esterno  
**Livello di intervento prevalente:** Normativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, Ufficio Comunicazione  
**Timeline:** 2022  
**Indicatore:** Linee guida  
**Target:** 1

## AREA I

## L'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

## OBIETTIVO

## Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

- 1.5** **Azione:** Somministrazione di un questionario al personale su genitorialità e lavoro di cura familiare (analisi dei bisogni)  
**Livello di intervento prevalente:** Culturale  
**Destinatari diretti:** Personale docente, dottorandi, assegnisti, PTA  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, CUG, CSI, Microsoft Forms o interfaccia alternativa  
**Timeline:** 2022  
**Indicatore:** Questionario rilevazione bisogni genitorialità e lavoro di cura  
**Target:** 1
- 1.6** **Azione:** Analisi di fattibilità dell'implementazione di strumenti di sostegno alla genitorialità per rispondere ai bisogni emersi dal questionario (es. bonus baby sitter, convenzioni con strutture per l'infanzia e centri estivi, predisposizione di un asilo nido e/o di spazi a misura di bambino all'interno delle strutture universitarie ecc.) con mappatura preliminare di eventuali iniziative esistenti, o intraprese in passato  
**Livello di intervento prevalente:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Personale docente, dottorandi, assegnisti, PTA  
**Responsabili:** Divisione Risorse Umane  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, personale addetto degli uffici competenti  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** Analisi di fattibilità degli strumenti di sostegno alla genitorialità  
**Target:** 1
- 1.7** **Azione:** Redazione linee guida per l'adozione di un orario lavorativo che permetta una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro  
**Livello di intervento prevalente:** Normativo  
**Destinatari diretti:** Personale docente e PTA  
**Responsabili:** Divisione Risorse Umane  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** personale addetto dell'ufficio competente  
**Timeline:** 2023-2024  
**Indicatore:** Linee guida orario lavorativo  
**Target:** 1
- 1.8** **Azione:** Incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali  
**Livello di intervento prevalente:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Personale docente e PTA  
**Responsabili:** CUG  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** CUG, Risorsa GEP, 500 euro di budget annuale per iniziative di informazione e sensibilizzazione  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** Iniziative di informazione e sensibilizzazione  
**Target:** almeno 1 all'anno

## AREA I

## L'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

## OBIETTIVO

## Promuovere una maggiore inclusività nei percorsi di formazione

- 1.9** **Azione:** Monitoraggio dell'applicazione delle procedure adottate per le carriere alias e analisi delle eventuali criticità rilevate  
**Livello di intervento:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Popolazione studentesca  
**Responsabili:** Area didattica e servizi agli studenti  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, personale dell'ufficio competente  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** Report annuale di monitoraggio  
**Target:** 1

## AREA II

## L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

## OBIETTIVO

Incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi decisionali

- 2.1** **Azione:** Monitoraggio annuale della composizione per genere delle commissioni di concorso per personale docente, assegni di ricerca e PTA e definizione di un possibile indicatore quantitativo come target per la presenza del genere meno rappresentato  
**Livello di intervento prevalente:** Culturale  
**Destinatari diretti:** Personale docente, Assegnisti di ricerca e PTA  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, personale degli uffici competenti (ufficio reclutamento e carriere professori e ricercatori/ufficio concorsi e relazioni sindacali/ufficio assegni di ricerca)  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** Report annuale di monitoraggio  
**Target:** 1
- 2.2** **Azione:** Analisi della normativa interna con riferimento alla composizione degli organi collegiali e delle buone pratiche adottate a livello nazionale, e definizione di possibili proposte per introdurre una doppia preferenza di genere nelle procedure di elezione  
**Livello di intervento:** Normativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, personale del Servizio affari generali, istituzionali e legali  
**Timeline:** 2022-2024  
**Indicatore:** Proposta di modifica  
**Target:** 1
- 2.3** **Azione:** Incremento della componente femminile nella composizione degli organi collegiali a nomina diretta  
**Livello di intervento:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** Rettore e Direttore generale  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** personale del Servizio affari generali, istituzionali e legali  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** quota di componenti donna sul totale dei componenti a nomina diretta  
**Target:** almeno il 50%

## AREA III

## L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

## OBIETTIVO

Promuovere processi di reclutamento e di avanzamento di carriera improntati al rispetto delle pari opportunità

- 3.1** **Azione:** Programmi di mentoring a supporto delle giovani dottorande, assegniste e ricercatrici  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** dottorande, assegniste e ricercatrici  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Mentori (personale strutturato) e formatori esterni, 2.000 euro per l'organizzazione di iniziative di formazione nell'ambito del programma  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** Realizzazione di un primo progetto pilota  
**Target:** 1
- 3.2** **Azione:** Sperimentazione di un meccanismo premiale a favore dei dipartimenti che rispettano l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso per il personale docente (sulla base del monitoraggio previsto all'azione 2.1)  
**Livello di intervento:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** personale docente  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** risorsa GEP, personale uffici competenti (ufficio reclutamento e carriere professori e ricercatori)  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** proposta di delibera riguardante il meccanismo premiale agli organi competenti  
**Target:** 1
- 3.3** **Azione:** Analisi esplorativa per la definizione di un meccanismo di incentivazione a favore dei dipartimenti che promuovono percorsi di carriera equi rispetto al genere  
**Livello di intervento:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** personale docente  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** risorsa GEP, personale uffici competenti (ufficio reclutamento e carriere professori e ricercatori)  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** report di fattibilità contenente una proposta di meccanismo di incentivazione  
**Target:** 1

## AREA III

## L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

## OBIETTIVO

Superare gli stereotipi di genere per quanto concerne la presenza femminile nelle carriere STEM

- 3.4** **Azione:** Progetti di orientamento per le scuole superiori volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado  
**Responsabili:** Referente per l'Orientamento, il Diritto allo Studio e la Disabilità  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, Ufficio Orientamento e Tutorato, 10.000 euro di budget per le iniziative del 2022 (Decreto Ministeriale n. 752 del 30-6-2021 e risorse aggiuntive da individuare in seguito)  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** Iniziative di orientamento  
**Target:** almeno una all'anno
- 3.5** **Azione:** Introduzione progressiva di borse di studio riservate a studentesse nelle discipline STEM  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** studentesse dei corsi di laurea triennale/magistrale nelle discipline STEM  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Referente per l'Orientamento, il Diritto allo Studio e la Disabilità, Ufficio Orientamento e Tutorato, risorse finanziarie da definire annualmente  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** Assegnazione borsa di studio STEM  
**Target:** 50 borse all'anno a partire dall'a.a. 2023-2024

## AREA IV

## L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

## OBIETTIVO

Promuovere una maggiore attenzione alla dimensione di genere e al principio di pari opportunità nelle attività di ricerca e di disseminazione

- 4.1** **Azione:** Adozione linee guida di Ateneo per la creazione di panels equilibrati negli eventi scientifici e nelle iniziative di public engagement, e monitoraggio della loro applicazione  
**Livello di intervento:** Normativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, Referenti pari opportunità dipartimenti  
**Timeline:** 2023  
**Indicatore:** Linee guida di Ateneo per l'equilibrio di genere nei panels  
**Target:** 1
- 4.2** **Azione:** Misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** Assegniste/i di ricerca – ricercatori/trici  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** GEP Team, Ufficio ricerca, 10.000 euro di budget annuale  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** Assegnazione premi annuali sotto forma di fondi di ricerca aggiuntivi a lavori di ricerca pubblicati da assegniste/i di ricerca e ricercatrici/tori che includono la dimensione di genere  
**Target:** 2 premi all'anno
- 4.3** **Azione:** Promozione di momenti divulgativi (es. Sharper) dedicati alla valorizzazione della dimensione di genere nella ricerca  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** cittadinanza  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** GEP Team, Ufficio ricerca, 1.000 euro di budget annuale  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** iniziative di divulgazione  
**Target:** almeno una all'anno
- 4.4** **Azione:** Promozione della partecipazione ai bandi di finanziamento di progetti di ricerca a livello nazionale e internazionale nei quali viene incentivata un'equa rappresentanza di genere  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** Personale docente  
**Responsabili:** Divisione ricerca e innovazione  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** personale dell'ufficio competente  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** bandi promossi su bandi incentivanti  
**Target:** quota maggiore uguale al 75% sul quadriennio 2022-2025

## AREA IV

## L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

## OBIETTIVO

Integrare la dimensione di genere nei contenuti della didattica

- 4.5** **Azione:** Inserimento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** popolazione studentesca  
**Responsabili:** Referente per la Didattica  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Presidenti Corsi di Studio, Ufficio offerta didattica  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** # insegnamenti il cui syllabus prevede contenuti di "genere"  
**Target:** almeno un insegnamento per ciascun corso di laurea
- 4.6** **Azione:** Formazione a tutti i dottorandi dell'ateneo su parità di genere, inclusione e diversità  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** dottorande/i dell'ateneo  
**Responsabili:** Referente pari opportunità  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Risorsa GEP, Ufficio Dottorato di Ricerca  
**Timeline:** 2023-2025  
**Indicatore:** Ore di formazione erogate  
**Target:** Almeno 2 ore all'anno
- 4.7** **Azione:** Creazione di brevi corsi online (es. MOOC) su temi di genere fruibili da tutti i soggetti interessati: studenti, dottorandi, PTA ma volendo anche soggetti esterni all'ateneo  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** popolazione studentesca, dottorande/i, PTA, soggetti esterni  
**Responsabili:** Risorse Umane  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** Ufficio formazione, 2.000 euro di budget, piattaforma e-learning  
**Timeline:** 2025  
**Indicatore:** Corso breve su temi di genere  
**Target:** 1

## AREA V

## Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

## OBIETTIVO

Prevenire comportamenti discriminatori e casi di molestie morali e sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo e popolazione studentesca

- 5.1** **Azione:** Monitoraggio della situazione interna in termini di segnalazioni di molestie morali e sessuali, anche grazie all'attività e al coinvolgimento della consigliera di fiducia  
**Livello di intervento:** Organizzativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** GEP Team  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** GEP Team, CUG, Consigliera di fiducia  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** Documento annuale di monitoraggio interno segnalazione molestie morali e sessuali  
**Target:** 1
- 5.2** **Azione:** Adeguamento normativa di ateneo sul tema delle misure di contrasto della violenza di genere e delle molestie morali e sessuali sulla base degli esiti del monitoraggio di cui alla 5.1  
**Livello di intervento:** Normativo  
**Destinatari diretti:** Ateneo  
**Responsabili:** Servizio affari generali, istituzionali, legali  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** personale dell'ufficio competente, risorsa GEP, Consigliera di Fiducia  
**Timeline:** 2025  
**Indicatore:** norme adeguate su norme da adeguare  
**Target:** 75% o più
- 5.3** **Azione:** Promozione di iniziative interne ed esterne di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere  
**Livello di intervento:** Culturale  
**Destinatari diretti:** ateneo, cittadinanza  
**Responsabili:** CUG  
**Risorse umane / finanziarie / strumentali:** 1.000 euro di budget annuale, CUG, risorsa GEP, Consigliera di Fiducia  
**Timeline:** 2022-2025  
**Indicatore:** iniziative di sensibilizzazione sul tema specifico  
**Target:** almeno una all'anno

GENDER  
**equality**  
PLAN  
2022 - 2025

