



Gender Equality Plan

2025 | 2027



Università degli Studi Gabriele d'Annunzio
Chieti – Pescara

INDICE

INTRODUZIONE

■ AREA TEMATICA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

■ AREA TEMATICA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

■ AREA TEMATICA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

■ AREA TEMATICA 4

Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca e nei programmi degli insegnamenti

■ AREA TEMATICA 5

Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali

■ AREA TEMATICA 6

Verso la certificazione per la parità di genere
Uni/PdR 125:2022

introduzione



IL RETTORE LIBORIO STUPPIA



Ci sono scelte che definiscono il presente. Altre che costruiscono il futuro. Con il Gender Equality Plan 2025–2027, il nostro Ateneo compie una di queste scelte: decidiamo, insieme, di essere una comunità che non solo riconosce il valore della parità di genere, ma la mette al centro della propria visione e azione, per costruire congiuntamente un futuro all’insegna dell’equità.

Crediamo che l’università debba essere guida, non solo specchio, della società. Che debba farsi esempio di inclusione e rispetto, affinché ogni persona possa sentirsi riconosciuta, valorizzata e parte attiva di un progetto comune.

Il GEP, in sinergia profonda con il Piano Strategico di Ateneo, nasce da questa convinzione profonda e da un lavoro collettivo che ha saputo unire competenze, ascolto e coraggio.

Questo Piano non è un adempimento, ma un’opportunità. È la possibilità concreta di abbattere barriere invisibili, di ridisegnare regole con uno sguardo più giusto, di generare benessere e futuro. Interviene là dove esistono ancora squilibri – nei percorsi di carriera, nei carichi di cura, nei linguaggi – e li affronta con strumenti chiari, misurabili, innovativi.

A chi ha contribuito con passione, visione e rigore alla sua stesura va la mia profonda gratitudine. Alla nostra intera comunità, invece, rivolgo un appello: non lasciamo che questo documento resti lettera morta. Facciamone il cuore pulsante delle nostre scelte, delle nostre relazioni, delle nostre aspirazioni.

Solo così potremo davvero costruire un’università che non si limiti a insegnare il cambiamento, ma che lo incarni ogni giorno.

MICHELA CORTINI Delegata del Rettore con funzioni in materia di Pari Opportunità



Con il nuovo Gender Equality Plan (GEP) 2025–2027, il nostro Ateneo rinnova e rafforza il proprio impegno per l'equità di genere, nella convinzione che inclusione, valorizzazione delle diversità e pari opportunità rappresentino non solo principi etici fondamentali, ma anche leve strategiche per la qualità della ricerca, della didattica e della vita universitaria.

Negli ultimi anni, le politiche per l'uguaglianza di genere nelle istituzioni accademiche hanno assunto un ruolo sempre più centrale a livello nazionale ed europeo. Il nostro Ateneo partecipa a questo percorso con determinazione, consapevole della responsabilità di essere luogo di formazione, produzione culturale e innovazione sociale. Il GEP 2025–2027 nasce da un lavoro condiviso e multidisciplinare, in piena sinergia con il Piano Strategico di Ateneo; è frutto di un'attenta analisi dei dati, a partire dal bilancio di genere, dell'ascolto della comunità universitaria e del confronto con buone pratiche nazionali e internazionali. Dialoga, inoltre, con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 e con il Piano delle Azioni Positive di Ateneo 2024–2026, in una visione integrata e sistemica del cambiamento.

Questo nuovo Piano rappresenta un'evoluzione rispetto alla precedente edizione: adotta un approccio intersezionale, valorizza il contributo delle persone in tutte le loro differenze e si configura come uno strumento operativo e monitorabile, in grado di incidere concretamente sulle disuguaglianze ancora presenti nei percorsi accademici, nei ruoli di leadership, nella distribuzione dei carichi di cura e nel benessere organizzativo. Inoltre, il GEP 2025–2027 avvia il percorso verso la Uni/PdR 125:2022, che potrebbe portare la nostra università ad essere tra le primissime sul territorio italiano a dotarsi della certificazione per la parità di genere.

L'obiettivo non è soltanto promuovere l'uguaglianza di genere, ma costruire un'università più giusta, trasparente e attrattiva per tutte e tutti. Ci tengo particolarmente a ringraziare una ad una tutte le persone che hanno contribuito alla redazione di questo Piano: Albertazzi Valentina, Antonilli Andrea, Coccia Francesca, Costantini Mariaconcetta, D'Angelo Sabrina, D'Apolito Felicia, Di Giovanni Francesco, Di Muzio Giada, Di Muzio Mattia, Fanti Vera, Ferretti Tiziana, Lesti Teresa, Maretti Mara, Polcini Francesco, Sammartino Valentina, Verazzo Clara. Ad oggi è probabilmente impossibile poter giudicare la bontà del nostro prodotto, la cui efficacia dipenderà dal tempo e dall'impegno che sapremo fattivamente investire come intera comunità accademica; quello che posso affermare con sicurezza è la piena soddisfazione, ma anche la gratitudine, per gli aspetti di processo che ci hanno guidato (e, come la psicologia del lavoro e delle organizzazioni ci insegna, gli aspetti procedurali non sono mai solo accessori): abbiamo lavorato sempre con rispetto e confronto critico, aiutandoci nei momenti in cui la sfida sembrava troppo pesante ma riuscendo anche, in alcuni frangenti, a divertirci.

Infine, voglio invitare l'intera comunità accademica a fare del nuovo GEP un riferimento attivo, da cui partire per costruire ogni giorno un'università più equa, responsabile e inclusiva.

Daniela Di Berardino Delegata del Rettore al Bilancio di Genere



L'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara ha intrapreso da tempo un percorso strutturato di analisi, impegno e orientamento strategico volto a promuovere e consolidare una cultura organizzativa fondata sull'uguaglianza di genere.

Questo impegno si è tradotto in una serie di strumenti di programmazione e controllo, tra cui il Piano di Azioni Positive, il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan.

La natura sistemica di tali strumenti evoca la dimensione altrettanto pervasiva della parità di genere, un principio cardine che va diffuso, integrato e difeso in tutti gli ambiti operativi dell'ambiente accademico.

Il GEP dimostra quanto il tema impegni in modo trasversale, interfunzionale e soprattutto costante nel tempo vari stakeholders della comunità accademica, sia nella identificazione delle priorità strategiche che nella implementazione delle concrete azioni volte a promuovere un ambiente universitario inclusivo ed equo.

Tali strumenti non rispondono unicamente ad un dovere di trasparenza istituzionale, ma sono espressione della concreta responsabilità che la comunità accademica si assume nel promuovere il superamento del divario di genere e nel contrastare ogni forma di violenza di genere.

L'auspicio è che tutti nella comunità accademica cooperino alla creazione delle condizioni strutturali e culturali favorevoli all'uguaglianza, al benessere e alla piena realizzazione del potenziale di tutte le persone che vivono e lavorano nella nostra università.

GRUPPO di lavoro

Albertazzi Valentina
Antonilli Andrea
Coccia Francesca
Cortini Michela
Costantini Mariaconcetta
D'Angelo Sabrina
D'Apolito Felicia
Di Giovanni Francesco
Di Muzio Giada
Di Muzio Mattia
Fanti Vera
Ferretti Tiziana
Lesti Teresa
Maretti Mara
Polcini Francesco
Sammartino Valentina
Verazzo Clara

Progetto Grafico
Mariacristina Ricci

Gender Equality Plan

2025 | 2027

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

01

Area tematica



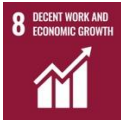
Obiettivo Generale: Implementare le politiche necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro e studio inclusivo in equilibrio con vita personale e lavorativa/studio

Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e personale

Azione 1. Sviluppo azioni di supporto dirette alla conciliazione vita/lavoro al rientro in servizio dopo periodi di congedo (maternità, parentale, malattia, carichi di cura, altro)

I cambiamenti demografici, nonché l'aumento dell'aspettativa di vita, richiedono un impegno rinnovato per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. La Politica dell'Ateneo mira all'adozione di misure per la promozione di una cultura organizzativa basata sull'integrazione tra le esigenze istituzionali e quelle di vita privata, al fine di costruire un ambiente di lavoro che promuova benessere e produttività. L'Azione, infatti, insiste sulla creazione di una cultura che riconosca le esigenze di conciliazione tra le due principali sfere di vita della persona, mediante l'adozione di nuove modalità lavorative e l'individuazione di servizi diretti al personale della comunità accademica al rientro da periodi di congedo

Sotto-azioni	a) Promuovere, nei limiti della normativa vigente in materia, l'erogazione della didattica, a distanza del personale docente e ricercatore al rientro da periodi di astensione obbligatoria e/o congedo parentale continuativo, congedo per assistenza e carichi di cura b) Rafforzamento e diffusione della banca ore di docenza solidali per riduzione carico didattico c) Individuazione e divulgazione dei servizi per la cura e la conciliazione presenti sul territorio d) Modifica del Regolamento Didattico di Ateneo e dello Statuto, al fine di garantire che le riunioni delle diverse strutture si ano svolte in modo da renderle compatibili con gli impegni relativi all'ingresso e all'uscita dei servizi per l'infanzia e delle scuole
Target	Intera comunità accademica e relative famiglie
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegati/e e Referenti del Rettore Dipartimenti/Scuole CUG Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane Divisione 13 – Personale Docente Divisione 9 – Informatica Direttori/Direttrici di Dipartimento/Scuole CdS CRAD
Risorse Umane	Settore gestione carriere docenti, ricercatori, RTD e personale in convenzione ASL Settore Sistemi Informativi di Ateneo, innovazione tecnologica e sicurezza informatica Settore Teledidattica, E-Learning, Videoconferenze e Sistemi Cloud Settore Gestione Web di Ateneo e Siti Federati

Risorse Finanziarie	Non previste
Risultati attesi	- Definizione delle procedure di attuazione per l'erogazione della didattica a distanza per il personale docente e ricercatore al rientro da periodi di astensione obbligatoria per maternità/adozione/affido e/o congedo parentale continuativo, congedo per assistenza e carichi di cura - Progettazione ed implementazione della banca delle ore di docenza solidali - Implementazione della pagina web di Ateneo/Sezione Welfare: https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/documenti-e-circolari-del-personale/documenti-e-circolari-personale-non-1 - Mappatura e promozione dei servizi per la cura convenzionabili con Strutture presenti sul Territorio – Realizzazione schema di convenzione - Report del numero di richieste presentate disaggregate per categoria di utente e genere - Adeguamento degli orari delle riunioni delle principali strutture didattiche ed amministrative
Impatto	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 5 – Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, flessibilità, telelavoro e lavoro agile
Collegamento con SDG Agenda 2030	   

Obiettivo 1. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura**Azione 2 Sviluppo spazi di supporto all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro**

Il tema del benessere fisico, psichico, economico e sociale sarà il filo conduttore di tutte le attività che, nell'ambito di una profonda azione di rinnovamento delle strutture dell'Ateneo presenti nei Campus di Chieti e Pescara, saranno finalizzate alla realizzazione di ambienti di studio e lavoro confortevoli, stimolanti la socializzazione e inclusivi, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGS) e con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'Azione ha l'obiettivo di supportare il personale e la popolazione studentesca nella conciliazione tra tempi di lavoro/studio e vita familiare, promuovendo al contempo il sostegno alla genitorialità.

Sotto-azioni Realizzazione presso i campus universitari di Chieti e Pescara di spazi kids-friendly con area dedicata all'allattamento

Target Intera comunità accademica e relative famiglie
Visitatori esterni

Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegati/e e Referenti del Rettore CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale Bilancio, Controllo di Gestione, Patrimonio, Sviluppo e Potenziamento Edilizio Divisione 14 - Direzione per lo sviluppo ed il potenziamento edilizio Divisione 12 – Terza Missione CRAD

Risorse Umane Settore Progettazione, Sviluppo Edilizio e Gestione esecutiva Contratti
Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro
Ufficio Coordinamento Laboratori e Strutture Didattico Scientifiche
CUG

Risorse Finanziarie	Spese per la realizzazione spazi kids-friendly con un'ipotesi di spesa di circa 2000,00€
Risultati attesi	- Realizzazione degli spazi kids-friendly (almeno 1/sede) come da studio di fattibilità progettato dal Settore di riferimento di Ateneo - Report del numero di richieste di accesso ai servizi e della frequenza d'uso - Somministrazione questionario rilevamento tasso di gradimento/soddisfazione
Impatto	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 5 – Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, flessibilità, telelavoro e lavoro agile Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  5 GENDER EQUALITY 

Obiettivo 2. Introduzione di misure finalizzate ad accrescere il benessere lavorativo nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro

Azione 1. Sviluppo degli interventi di telelavoro e consolidamento del lavoro agile nell'organizzazione del lavoro

Per continuare a favorire una esperienza lavorativa inclusiva, l'Ateneo intende rafforzare l'accesso del personale a modalità lavorative innovative improntate sulla flessibilità, includendo le lavoratrici e i lavoratori che svolgono attività di cura (genitorialità, carichi di cura, ecc.), e prevedendo una attività di diffusione delle informazioni sugli aspetti giuridici e procedurali per facilitarne l'accesso alla fruizione. Obiettivo dell'Azione è, inoltre, tutelare il benessere della comunità accademica, promuovendo una cultura dell'equilibrio vita privata/impegni accademici e prevedendo la definizione di Linee Guida per l'uso delle tecnologie con l'istituzione di momenti programmati di disconnessione per favorire il recupero psico-fisico e il benessere generale delle persone.

- Sotto-azioni**
- a) Consolidamento di azioni per flessibilità e modalità lavorative (telelavoro, lavoro agile, smart working)
 - b) Promozione dello svolgimento del lavoro a distanza per il personale PTA e CEL al rientro da periodi di astensione obbligatoria e/o congedo parentale continuativo, congedo per assistenza e carichi di cura
 - c) Realizzazione questionario multidimensionale per la rilevazione della valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato e somministrazione al personale coinvolto per monitorare il grado di benessere e soddisfazione complessiva del personale
 - d) Realizzazione delle Linee Guida di Ateneo per il diritto alla disconnessione e per una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività di lavoro (formalmente riconosciuto con la Legge n. 81 del 22 maggio 2017)

Target Personale TAB e CEL e relative famiglie

Responsabili	Responsabilità politica:	Responsabilità gestionale:
	Rettore Prorettori Delegati/e e Referenti del Rettore CUG	Direttore Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane Divisione 9 – Informatica Divisione 1 - Affari Legali

Risorse Umane

Divisione 2 – Personale tecnico Amministrativo e Biblioteche
Settore Normativa
Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro
Settore PIAO e Performance

Risorse Finanziarie	Costo relativo alla rilevazione della valutazione soggettiva dello stress lavoro-correlato, con eventuale progettazione degli interventi
Risultati attesi	- Consolidamento della disciplina di Ateneo che consenta la prestazione lavorativa in attuazione del nuovo quadro normativo nazionale e delle previsioni del CCNL sul “Lavoro Agile” o “Smart Working” - Adozione del regolamento sul Telelavoro - Pubblicazione del bando annuale per il telelavoro destinato al personale TAB - Rilevazione della valutazione soggettiva sullo stress lavoro-correlato - Diritto alla disconnessione - Report del numero richieste di adesione al telelavoro, disaggregate per categoria di utente e genere
Impatto	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 5 – Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - flessibilità, telelavoro e lavoro agile Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH  10 REDUCED INEQUALITIES 

Obiettivo 3. Introduzione di misure finalizzate ad accrescere il benessere lavorativo

Azione 1. Sviluppo degli interventi degli interventi per il benessere nelle relazioni

In linea con l'Ob B4 del Piano strategico, con le Azioni promosse nel presente Obiettivo si evidenzia l'impegno dell'Ateneo in politiche, interventi e misure di welfare per il supporto alla genitorialità, alle attività di cura e all'equilibrio psico-fisico del personale negli ambienti di lavoro e studio, coerenti con l'Obiettivo 3 dell'Agenda ONU 2030. L'istituzione di uno sportello psicologico dedicato alla comunità accademica è finalizzata al benessere psicologico e alla gestione dello stress lavoro-correlato.

Sotto-azioni	a) Promozione di strategie organizzative orientate al benessere lavorativo e alle relazioni della comunità accademica b) Pubblicazione concorso per l'assunzione in ruolo di psicologo/a per le esigenze del personale di Ateneo c) Accompagnamento alla nascita: i bisogni della mamma fino ai primi anni di vita del/la bambino/a d) Aging Project - "Menopause & Andropause-friendly" e) Parental Empowerment: Uomini e caregiving
---------------------	---

Target	Intera comunità accademica e relative famiglie
---------------	--

Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegati/e e Referenti del Rettore CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane Area Dirigenziale Bilancio, Controllo di Gestione, Patrimonio, Sviluppo e Potenziamento Edilizio Consiglieri/e di Fiducia CRAD
---------------------	---	---

Risorse Umane	Divisione 2 – Personale Tecnico Amministrativo e Biblioteche Divisione 13 – Personale Docente Divisione 8 – Gestione del Patrimonio Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione Settore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro Settore Gestione Gare Lavori Pubblici – Sopra e Sotto Soglia
----------------------	--

Risorse Finanziarie

Spese per la realizzazione delle relaxing rooms 30000 €
 Spese per convegni/congressi/iniziative culturali 2000,00 €
 Spese per la sensibilizzazione e formazione 2000,00 €

Risultati attesi

- Studio di fattibilità e realizzazione nei campus di Chieti e Pescara di *relaxing rooms* (spazi per il benessere fisico e mentale riservati alle esigenze del personale di Ateneo nell'ottica di bilanciamento tra esigenze lavorative e benessere personale)
- Organizzazione di iniziative culturali e ricreative - Programmazione di corsi di *nordic walking* diretti alla comunità accademica
- *Team building* per l'aggregazione – Organizzazione laboratori ed eventi esperienziali per il coinvolgimento e la crescita del Team
- Psicologo/a (Counseling di Ateneo) assunto/reclutato per rispondere ai bisogni del personale di Ateneo nell'ottica di promuovere e sostenere il benessere psicologico, attivare percorsi di cura del disagio emotivo e garantire percorsi di inclusione e crescita
- Progettazione e realizzazione di interventi formativi per l'approfondimento degli aspetti psicodinamici nelle relazioni tra gruppi e per la valorizzazione dei diversi modelli educativi, stili culturali e di apprendimento
- Promozione/Organizzazione corsi di accompagnamento alla nascita nell'ambito della salutogenesi, individuata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come elemento in grado di favorire la salute pubblica attraverso:
 - a) Diffusione di informazioni scientificamente corrette
 - b) Creazione di spazi di incontro e condivisione per future mamme e neo mamme
 - c) Sviluppo dell'empowerment nella donna in dolce attesa
 - d) Sviluppo di attività che consentano di acquisire le nozioni necessarie per operare scelte consapevoli
 - e) Valorizzazione dei ruoli e crescita dei talenti femminili con misure concrete di conciliazione vita/lavoro
 - f) Costruzione di una cultura del valore che accoglie la diversità e abbatte le barriere della discriminazione
- Aging Project -. Attivazione di specifiche iniziativa/corsi di formazione multidisciplinari per contribuire alla salute delle e dei dipendenti e, più in generale, alla creazione di un ambiente di lavoro "Menopause/Andropause-friendly" – Monitoraggio dei bisogni della forza lavoro over 50
- Promozione/Organizzazione di eventi formativi sul tema "uomini e caregiving" per promuovere un nuovo modello di genitorialità e favorire una vera cultura delle pari opportunità
- Monitoraggio, mediante somministrazione di questionario, del grado di benessere e soddisfazione complessiva del personale beneficiario degli interventi
- Report del numero richieste presentate ed accolte disaggregate per categoria di utente e genere

Impatto	Sviluppo di ambienti di lavoro sani ed inclusivi diretti a favorire il benessere delle persone in tutte le dimensioni Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate al benessere delle persone
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 5 – Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - flessibilità, telelavoro e lavoro agile Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES

Obiettivo 4. Integrazione strutturale della dimensione di genere nella comunicazione e nei documenti strategici di Ateneo

Azione 1. Rafforzamento e diffusione trasversale di un linguaggio e una comunicazione inclusivi a tutti i livelli dell'Ateneo.

Nel quadro di un'organizzazione equa e inclusiva, l'Università si impegna a integrare in modo strutturale la dimensione di genere nella comunicazione istituzionale e nei documenti strategici. Tale impegno è finalizzato allo sradicamento di stereotipi e disuguaglianze attraverso l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze, che valorizzi la pluralità delle identità e favorisca la pari rappresentazione e rappresentanza di tutte le componenti della comunità accademica. Le azioni previste mirano a costruire un ambiente universitario capace di rispondere ai bisogni differenziati della comunità, in linea con i principi dell'Agenda 2030 e con gli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Sotto-azioni	a) Revisione delle “Linee guida per un linguaggio di genere” con integrazione di indicazioni per la rappresentazione iconografica (foto, video, brochure) che evitino stereotipi di genere e di età. b) Revisione del Manifesto degli Studi/Regolamento Tasse e Contributi con linguaggio inclusivo e rispettoso della parità di genere e contestuale adeguamento della relativa modulistica amministrativa c) Formazione obbligatoria sull'uso di un linguaggio rispettoso della parità di genere e inclusivo per il personale TAB, CEL e docente/ricercatore
---------------------	--

Target	Comunità accademica, Cittadinanza
---------------	-----------------------------------

Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegati/e e Referenti del Rettore Dipartimenti/Scuole CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale delle Risorse Umane Divisione 1 – Affari Legali Area della Didattica e della Ricerca CUG
---------------------	--	--

Risorse Umane	Divisione 2 – Personale tecnico amministrativo e Biblioteche Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione Divisione 13 – Personale Docente URP Ufficio Stampa, Comunicazione e Sviluppo Multimediale Settore Cerimoniale e Manifestazioni Settore Attività Istituzionali CUG
----------------------	--

Risorse Finanziarie	Spese per la sensibilizzazione e formazione, 5000 €
Risultati attesi	• Aggiornamento delle linee guida per un linguaggio di genere di Ateneo con l'integrazione di indicazioni operative per le rappresentazioni visive e indicazioni operative per le strategie comunicative rispettose delle persone non binarie. • Manifesto degli Studi/Regolamento Tasse e Contributi aggiornati mediante l'utilizzo di linguaggio inclusivo e rispettoso della parità di genere • Modulistica amministrativa adeguata e revisionata • Incontri di formazione obbligatoria, anche a carattere laboratoriale, organizzati per il personale TAB, docente/ricercatore e referenti della comunicazione di Ateneo (min. 2/triennio).
Impatto	Contrasto agli stereotipi di genere nell'utilizzo della lingua Rafforzamento della cultura dell'equità e della parità all'interno dell'organizzazione universitaria. Riduzione delle disuguaglianze indirette derivanti da prassi e documentazione non inclusiva. Costruzione di un ambiente accademico capace di rispondere ai bisogni differenziati della comunità accademica in una prospettiva di genere.
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica e, a tal proposito, promuovere l'adozione di linee guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna all'Ateneo (circolari, pagine del sito web ecc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida della CRUI Ob.4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell'ambito della comunità studentesca
Collegamento con SDG Agenda 2030	   

Obiettivo 5. Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo

Azione 1. Implementazione delle misure antidiscriminatorie ed inclusive

L'Ateneo intende favorire lo sviluppo di una cultura dell'inclusione, libera da pregiudizi e stereotipi, pronta ad accogliere la libertà, la singolarità e l'originalità delle persone come elementi qualificanti e peculiari del proprio modo di essere.

Lo strumento di trasformazione culturale adottato prevede, difatti, un insieme di procedure capaci di garantire lo sviluppo di un ambiente di studio e lavoro aperto al dialogo, plurale nelle sue dimensioni culturali, innovativo nella sua capacità di promuovere saperi e conoscenze, inclusivo nelle sue modalità di funzionamento.

Sotto-azioni	a) Diffusione ed implementazione del Regolamento Carriere Alias b) Formazione e sensibilizzazione alla tematica di genere	
Target	Comunità accademica, Società	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegati/e e Referenti del Rettore Dipartimenti/Scuole CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale della Didattica e della Ricerca Area Dirigenziale delle Risorse Umane Divisione 3 – Segreterie e Servizi agli Studenti Divisione 7 – Bilancio, Contabilità e Controllo di Gestione Psicologa Aziendale CUG
Risorse Umane	Settore Gestione carriere docenti, ricercatori e docenti in convenzione ASL Settore Gestione carriere personale TAB e CEL Segreterie studenti Settore gestione web, Servizio Comunicazione Multimediale Settore Diritto allo Studio – Tutorato – Disabilità Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione Settore Programmazione, Progettazione e Gestione del Patrimonio immobiliare Settore Sistemi Informativi di Ateneo, innovazione tecnologica e sicurezza informatica Settore Teledidattica, E-Learning, Videoconferenze e Sistemi Cloud Settore Contabilità Settore Bilancio	

Risorse Finanziarie	Spese per la sensibilizzazione e formazione 500,00 € Spese per convegni/congressi 500,00 €
Risultati attesi	• Diffusione ed implementazione del Regolamento Carriere Alias – Monitoraggio della misura – Analisi dei dati • Organizzazione corsi di formazione sugli aspetti giuridici del riconoscimento del diritto all'identità di genere e del benessere psicologico delle persone transessuali e transgender • Organizzazione di iniziative dedicate alla sensibilizzazione verso la tematica di genere
Impatto	Rafforzamento della cultura dell'equità e della parità all'interno dell'organizzazione universitaria. Costruzione di un ambiente accademico capace di rispondere ai bisogni differenziati della comunità accademica in una prospettiva di genere
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica e, a tal proposito, promuovere l'adozione di linee guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna all'Ateneo (circolari, pagine del sito web ecc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida della CRUI Ob.4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell'ambito della comunità studentesca
Collegamento con SDG Agenda 2030	   

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



La seconda Area di lavoro intende agire nella direzione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. In particolare, si propone un solo obiettivo dal titolo: "Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali". Per il conseguimento dell'obiettivo indicato, l'Università "G. d'Annunzio" realizzerà le seguenti azioni strategiche:

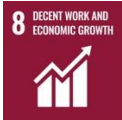
1. Analisi dei dati e monitoraggio per garantire bilanciamento di genere negli organi e organismi di Ateneo e nei gruppi di lavoro e nelle Commissioni di Ateneo di supporto agli organi decisionali;
2. Identificazione strumenti e iniziative di empowerment per favorire una più ampia candidatura delle

Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azione 1. Analisi dei dati e monitoraggio per garantire bilanciamento di genere negli organi e organismi di Ateneo, nei gruppi di lavoro e nelle Commissioni di Ateneo di supporto agli organi decisionali.

L'Azione 1. – Analisi dei dati e monitoraggio per garantire bilanciamento di genere negli organi e organismi di ateneo e nei gruppi di lavoro e nelle Commissioni di Ateneo di supporto agli organi decisionali – parte dall’analisi del GEP 2022-2024 in merito alla necessità di inserire clausole specifiche sulla parità di genere nel Regolamento Generale di Ateneo e su come queste siano concretamente implementate.

Sotto-azioni	a) Analisi e monitoraggio dei fattori potenziali di impatto sul non pieno equilibrio di genere negli organi ed organismi di Ateneo, nei gruppi di lavoro e nelle Commissioni di Ateneo di supporto agli organi decisionali;	
	b) Progettazione di interventi formativi mirati a creare condizioni di contesto favorevoli allo sviluppo di un pieno bilanciamento di genere.	
Target	Intera comunità accademica	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Consiglio di amministrazione Senato Accademico Nucleo di Valutazione CUG	Responsabilità gestionale: Settore Attività Istituzionali Segreteria Rettore Nucleo di Valutazione PQA Referente Statistico di Ateneo Area dirigenziale delle Risorse Umane
Risorse Umane	Referente Statistico di Ateneo, Settori di supporto al Nucleo e al PQA Area dirigenziale delle Risorse Umane	

Risorse Finanziarie	Non sono richieste specifiche risorse finanziarie
Risultati attesi	Monitoraggi costanti volti alla sensibilizzazione e a garantire un bilanciamento di genere nell'accesso agli Organi di Governo e di gestione dell'Ateneo, di Controllo, Consultivi e di garanzia, ai gruppi di lavoro e alle Commissioni di Ateneo di supporto agli organi decisionali e relativi report. Eventuale progettazione formativa ad hoc
Impatto	Report di monitoraggio da paragonare negli anni per tracciare l'andamento delle candidature; Riduzione del Gender Gap nelle cariche e nei ruoli e attenzionati
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità, con particolare attenzione all'azione n. 3 sulla promozione di interventi formativi rivolti alla Comunità accademica per la realizzazione dell'effettiva uguaglianza tra uomini e donne e dell'inclusività a tutti i livelli. Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l'adozione di linee guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell'Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI, con particolare attenzione all'azione n.5 “Promuovere un'adeguata formazione all'uso del linguaggio rispettoso del genere del personale addetto alla redazione dei documenti, nonché di tutto il personale TAB e CEL”. Ob.5 – Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro-flessibilità, telelavoro e lavoro agile, con particolare attenzione all'azione n.4 “Vigilare sull'utilizzo degli strumenti di flessibilità lavorativa adottati dell'Ateneo e sulla soddisfazione delle fruitrici/ori, al fine di valutare l'opportunità di miglioramento degli esistenti e l'introduzione di nuovi modelli e/o strumenti di flessibilità lavorativa”. Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa, con particolare attenzione all'azione n. 1 “Promuovere iniziative utili a favorire la conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici di Ateneo sulle politiche di pari opportunità, di inclusione e di contrasto a tutte le forme di discriminazione e disuguaglianza”.
Collegamento con SDG Agenda 2030	  

Obiettivo 1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azione 2. Identificare strumenti e iniziative di empowerment per favorire una più ampia candidatura delle donne nelle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste.

L’Azione 2 – Identificare strumenti e iniziative di empowerment per favorire una più ampia candidatura delle donne nelle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste – parte dalla ricognizione effettuata nell’Azione del GEP 2022-2024 – nell’identificare e rilevare le posizioni di vertice ricoperte nell’Ateneo – per proseguire con l’intento di incoraggiare la presenza della componente femminile nelle posizioni di vertice, attraverso la promozione di interventi formativi rivolti alla comunità accademica. Il fine è quello di incentivare le candidature delle donne nelle posizioni apicali per realizzare l’effettiva uguaglianza tra uomini e donne e l’inclusività a tutti i livelli.

Sotto-azioni	a) Mappare gli strumenti di empowerment femminile b) Incoraggiare la presentazione di candidature e incarichi di responsabilità da parte delle categorie sottorappresentate, mediante percorsi formativi mirati.	
Target	Intera comunità accademica	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Direttori di Dipartimento Presidenti Scuole Centri di Ateneo Senato Accademico CUG	Responsabilità gestionale: Settore attività istituzionali Segreteria Rettore Settore Organizzazione Sviluppo e Formazione Area Dirigenziale programmazione strategica e terza missione Ufficio coordinamento laboratori e strutture didattico scientifiche
Risorse Umane	Personale interno di Ateneo qualificato Personale qualificato in consulenza	
Risorse Finanziarie	Risorse finanziarie per l’eventuale formazione mirata all’empowerment femminile	

Risultati attesi	1. Report della mappatura degli strumenti di empowerment femminile, con la messa in evidenza delle risorse temporali ed economiche richieste. 2. Formazione di empowerment motivata, per sviluppare la consapevolezza e l'autonomia individuale, migliorando le capacità di gestire la propria vita e il proprio lavoro anche al fine di riconoscere le proprie risorse, superare i limiti e sviluppare un senso di autoefficacia.
Impatto	Incremento % delle candidature femminili rispetto alla media dell'ultimo triennio
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità con particolare attenzione all'azione n. 3 sulla promozione di interventi formativi rivolti alla comunità accademica per la realizzazione dell'effettiva uguaglianza tra uomini e donne e dell'inclusività a tutti i livelli” Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l'adozione di linee guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell'Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI con particolare attenzione all'azione n.4 “Promuovere un'adeguata formazione all'uso del linguaggio rispettoso del genere del personale addetto alla redazione dei documenti, nonché di tutto il personale TAB e CEL Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa con particolare attenzione all'azione n.2 “Promuovere l'attivazione degli strumenti utili al conseguimento del benessere lavorativo, che comprende la chiarezza dei criteri e meccanismi di valutazione delle prestazioni, la trasparenza degli obiettivi, l'equità del trattamento, la valorizzazione delle prestazioni e dei talenti, lo sviluppo professionale e il contrasto alle pressioni indebite e ai comportamenti causativi di stress e mobbing”.
Collegamento con SDG Agenda 2030	 



Con l'area tematica 3 sull'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, si intende sostenere l'equilibrio di genere nei momenti di snodo della carriera accademica, specie se questa si intreccia ad importanti cambiamenti nella vita privata.

Obiettivo 1. Promuovere l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle commissioni

Azione 1. Definizione di indicatori di produttività che considerino i congedi parentali e di malattia

Si intende, attraverso l'azione 1, tenere automaticamente conto dei periodi di congedo per maternità, paternità e malattia, al fine di garantire una valutazione equa nelle procedure di reclutamento e progressione di carriera.

Sotto-azioni	Descrizione: elaborazione di criteri oggettivi per la valutazione della produttività scientifica e accademica che tengano automaticamente conto dei periodi di congedo per maternità, paternità e malattia, al fine di garantire una valutazione equa nelle procedure di reclutamento e progressione di carriera.	
Target	Personale docente e ricercatore	
Responsabili	Responsabilità politica: Senato Accademico Commissione Ricerca Delegato/a alle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Area Affari legali Area HR Area Ricerca Area Reclutamento
Risorse Umane	Personale interno	
Risorse Finanziarie	Non previste	
Risultati attesi	• Adozione formale di indicatori di produttività scientifica normalizzati • Percentuale di procedure di selezione/valutazione che utilizzano i nuovi indicatori • Monitoraggio delle differenze di genere nella valutazione della produttività prima e dopo l'introduzione dei nuovi indicatori	

Impatto Valutazione più equa della produttività scientifica che consideri le interruzioni di carriera dovute a congedi

Timing 2025, 2026, 2027

Collegamento con PAP 2024-2026

Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità
Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l’adozione di linee guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI
Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa

Collegamento con SDG Agenda 2030



Obiettivo 1. Promuovere l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle commissioni

Azione 2 Monitoraggio degli squilibri di genere nel reclutamento

Monitoraggio dei dati relativi al reclutamento ed alle progressioni di carriera, suddivisi per area disciplinare e genere, al fine di avere un dato oggettivo ed affidabile su eventuali gender gap.

Sotto-azioni	Descrizione: raccolta sistematica di dati sul reclutamento e sulle progressioni di carriera disaggregati per genere, con particolare attenzione alle aree disciplinari con maggiore disequilibrio.	
Target	Personale docente e ricercatore	
Responsabili	Responsabilità politica: Senato Accademico Commissione Ricerca Delegato/a alle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Area Personale Ufficio Statistiche e Reporting
Risorse Umane	Referente Statistico di Ateneo	
Risorse Finanziarie	Non previste	
Risultati attesi	• Report sull'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera • Percentuale di donne nel personale reclutato per ruolo e area disciplinare • Forbici di genere aggiornate • Monitoraggio del tempo medio per i passaggi di carriera distinti per genere	

Impatto	Maggiore consapevolezza circa lo stato dell'arte sul reclutamento e sulle progressioni di carriera disaggregati per genere
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l'adozione di linee guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell'Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa

Collegamento con SDG Agenda 2030



Obiettivo 1. Promuovere l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle commissioni

Azione 3. Equilibrio di genere nelle commissioni di selezione

In considerazione della facilità e degli automatismi con cui gli esseri umani sviluppano stereotipi e pregiudizi di genere, si intende con questa azione, garantire una rappresentazione dei generi nelle commissioni di concorso, iniziando dall’elaborazione e implementazione di linee guida per garantire, ove possibile, una composizione equilibrata per genere nelle commissioni di concorso.

Sotto-azioni	Descrizione: elaborazione e implementazione di linee guida per garantire, ove possibile, una composizione equilibrata per genere nelle commissioni di concorso.	
Target	Commissioni di concorso, personale docente e ricercatore, PTA	
Responsabili	Responsabilità politica: Senato Accademico Delegato/a alle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Direzione Personale
Risorse Umane	Personale Interno	
Risorse Finanziarie	Non previste	
Risultati attesi	• Numero di commissioni con composizione di genere equilibrata • Implementazione di linee guida per concorsi PTA al fine di garantire la rappresentanza di genere nelle commissioni	

Impatto Garanzia di rappresentanza paritaria di genere nelle commissioni di concorso, in linea con le Linee guida CRUI

Timing 2025, 2026, 2027

Collegamento con PAP 2024-2026

Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità
Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l’adozione di linee guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI

Collegamento con SDG Agenda 2030



Obiettivo 2. Contrastare la penalizzazione della maternità e promuovere la genitorialità condivisa

Azione 1. Fondo di ricerca per il riequilibrio post-maternità

Partendo dalla constatazione che sono tante le mamme lavoratrici che al rientro dalla maternità lasciano il lavoro, questa azione mira a contenere il drop out delle succitate mamme lavoratrici, attraverso l’istituzione di un fondo dedicato a cui le neo mamme possono attingere per espletare task o responsabilità considerate chiave nello sviluppo della carriera scientifica, quali, per esempio, la scrittura di articoli open access.

Sotto-azioni	Descrizione: istituzione di un fondo per allocare risorse aggiuntive alle ricercatrici /docenti di genere femminile che rientrano dal congedo di maternità, utilizzabili per missioni, partecipazione a convegni, pubblicazioni e attività di ricerca.	
Target	Personale docente e ricercatore femminile	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Consiglio d’Amministrazione Senato Accademico Commissione Ricerca Delegato/a alle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Area Ricerca
Risorse Umane	Personale Interno	
Risorse Finanziarie	25.000 Euro, con specifica previsione in bilancio e con possibilità di reimpiego nelle economie dell’anno precedente	
Risultati attesi	• Ammontare del fondo stanziato • Numero di ricercatrici/docenti di genere femminile che accedono al fondo	

Impatto	Riduzione dell'impatto della maternità sulla produttività scientifica
Timing	2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l’adozione di linee guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa.
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES

Obiettivo 3. Sostenere l'internazionalizzazione delle giovani ricercatrici

Azione 1. Promozione del lavoro agile durante i periodi di internazionalizzazione

Partendo dalla constatazione dell’oggettiva difficoltà nel gestire periodi di internazionalizzazione quando si è in stato di gravidanza o nel periodo post partum, l’Azione 1. dell’obiettivo 3 mira alla definizione di framework normativi che consentano l’implementazione di modalità di lavoro agile durante i periodi di ricerca, didattica e formazione all’estero.

Sotto-azioni	Descrizione: creazione di framework normativi e tecnologici per consentire modalità di lavoro agile durante i periodi di ricerca, didattica e formazione all'estero, con possibilità di svolgere parte dell'attività da remoto, favorendo così una migliore conciliazione vita- lavoro, specialmente per le ricercatrici con responsabilità familiari.	
Target	Personale docente e ricercatore, con particolare attenzione alle ricercatrici con responsabilità genitoriali	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore CdA Senato Accademico Commissione Ricerca Delegato/a alle Pari Opportunità CUG	Responsabilità gestionale: Settore Internazionalizzazione Direzione Personale
Risorse Umane	Personale Interno	
Risorse Finanziarie	Non previste	
Risultati attesi	• Numero di accordi di mobilità che prevedono modalità di lavoro flessibile • Percentuale di ricercatrici che utilizzano modalità di lavoro agile durante periodi di mobilità • Indice di soddisfazione delle ricercatrici rispetto alle nuove modalità	

Impatto	Maggiore flessibilità nella gestione dei periodi di mobilità e aumento della partecipazione femminile a programmi di scambio internazionale
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica, mediante l’adozione di linee guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web, ecc.), in applicazione delle Linee Guida Ministeriali e delle Linee Guida CRUI Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa.
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES

Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca e nei programmi degli insegnamenti

04

Area tematica



Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività della ricerca e della terza missione di Ateneo

Azione 1. Incentivare la partecipazione delle donne a progetti nel ruolo di PI

Nel triennio 2025–2027, l’Ateneo si impegna a potenziare il numero e la qualità delle iniziative di formazione, mentoring e sensibilizzazione rivolte alle ricercatrici. Verranno organizzati percorsi formativi specifici volti a rafforzare le competenze progettuali e gestionali, incontri di mentoring con PI esperte ed esperti. Le iniziative saranno accompagnate da un sistema di monitoraggio continuo per valutarne l’efficacia e orientare le azioni future. Attraverso queste misure, l’Ateneo intende costruire un contesto accademico inclusivo, capace di valorizzare il talento femminile e di contribuire concretamente al riequilibrio di genere nella governance della ricerca.

Sotto-azioni	Eventi di formazione, sensibilizzazione e supporto per incentivare la candidatura di ricercatrici/docenti di genere femminile a progetti di ricerca e terza missione in posizioni di PI.	
Target	Personale docente e ricercatore	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegata per le attività delle Pari Opportunità Nucleo di valutazione Delegato alla ricerca Delegato terza missione Direttori di Dipartimento CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione
Risorse Umane	Responsabili scientifici di progetto Personale TAB interno delle seguenti strutture: • Settore Coordinamento delle Attività relative a Ricerca e Terza Missione • Settore Progetti Ricerca Nazionali • Settore Progetti Ricerca Europei e Internazionali • Settore Statistiche di Ateneo e banche dati-applicativi Ricerca e Terza Missione • Dipartimenti	

Risorse Finanziarie	1000 Euro e risorse interne
Risultati attesi	• Numero eventi di formazione per l'incentivazione di candidature di donne come PI di progetti ≥ 1 • Monitoraggio dell'efficacia della formazione erogata
Impatto	Incrementare la partecipazione di ricercatrici/docenti di genere femminile a progetti nel ruolo di PI
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 - Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l'adozione di linea guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell'Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI
Collegamento con SDG Agenda 2030	 

Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività della ricerca e della terza missione di Ateneo

Azione 2. Potenziamento delle attività di formazione, sensibilizzazione e di promozione su tematiche di genere e/o diversity management

Nell’a.a. 2024-2025, come da obiettivo del GEP 2022-2024, sono stati organizzate due tipologie di eventi, nell’ambito Ricerca e Terza Missione - Public Engagement:

1) Organizzazione di seminari e incontri scientifici su tematiche di genere e/o diversity management (rivolto a personale interno PTA e docenti/ricercatori);

2) Organizzazione evento formativo in tema di “La questione di genere in Horizon Europe".

IL GEP 2025-2027 intende riproporre questa azione con la finalità di diffondere conoscenze e consapevolezza sempre maggiori delle tematiche di genere e/o diversity management, soprattutto quelle riscontrabili nell’ambito dei progetti di ricerca, e di sensibilizzare, ulteriormente, gli stakeholders presenti sul territorio, cercando di incrementare il loro numero.

Sotto-azioni	• Organizzazione di seminari e incontri scientifici su tematiche di genere e/o diversity management (personale interno), anche in collaborazione con il CUG • Organizzazione di attività di public engagement su tematiche di genere e/o diversity management, anche in collaborazione con il CUG	
Target	Intera comunità accademica, Territorio.	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegata alle Pari Opportunità Delegato alla Ricerca Delegato Terza Missione CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale Didattica e Ricerca Area Dirigenziale Risorse Umane Area Dirigenziale Programmazione strategica e Terza Missione Scuole di afferenza CUG

Risorse Umane	Docenti e ricercatori/ricercatrici interni competenti in materia e Personale interno delle seguenti strutture: • Settore Coordinamento delle Attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Progetti Ricerca Nazionali • Settore Progetti Ricerca Europei e Internazionali • Trasferimento tecnologico • Settore Dottorati e Assegni di ricerca • Settore Relazioni sindacali • Settore organizzazione, sviluppo e formazione
Risorse Finanziarie	• Personale strutturato docente • Esperti esterni • Personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • € 2.000,00
Risultati attesi	• Numero di seminari - N. ≥ 2 • Numero attività di public engagement - N. ≥ 2 • Numero di partecipanti ai seminari e attività di public engagement N. ≥ 50
Impatto	Diffusione di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle tematiche di genere e/o diversity management
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità; Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l’adozione di linea guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI; Ob.4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell’ambito della comunità studentesca Ob. 7 – Formare e sensibilizzare la comunità accademica sulle competenze e funzioni specifiche del CUG.
Collegamento con SDG Agenda 2030	 

Obiettivo 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività della ricerca e della terza missione di Ateneo

Azione 3. Promuovere tesi di ricerca su tematiche di equità di genere attraverso un premio dedicato

Si tratta di un Obiettivo e di un’Azione nuovi che mirano a rafforzare le competenze e la consapevolezza di genere nelle dottorande/i in ateneo. Si mira inoltre a potenziare la sensibilizzazione del corpo docente dell’ateneo, incoraggiando le/i docenti a seguire tesi su tematiche di genere in qualità di tutor. Un’ultima finalità è quella di sensibilizzare la comunità esterna tramite eventi di pubblicizzazione (ad esempio, una premiazione pubblica delle tesi) che fungano da veicoli culturali per conoscere e discutere tematiche di genere. Rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, questi obiettivo e azione sono in linea con la missione dell’ateneo “Promuovere i valori della cultura, della professionalità, della solidarietà e della sostenibilità nella formazione delle nuove generazioni” e con i valori di solidarietà e inclusività dell’ateneo così espressi nel piano strategico medesimo: “Ud’A si identifica in una visione multiculturale della società riconoscendo differenza di pensiero, di cultura, di etnia, di religione e di orientamento sessuale come valori aggiunti per i processi di formazione professionale e di interazione con il mondo circostante. Ud’A promuove la solidarietà e la sostenibilità come valori imprescindibili della società del futuro”. Nello specifico, rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, risultano in linea con i seguenti obiettivi e azioni:
Obiettivo D3: Promuovere innovazione, qualità e sostenibilità della didattica
Obiettivo B1: Favorire il diritto allo studio e l'inclusione
Obiettivo TM1: Aumento dell’ offerta di servizi al territorio.

Sotto-azioni Istituzione di un premio annuale per eccellenti tesi di dottorato nell’ambito della ricerca sulla parità e l’equità di genere

Target	Dottoresse/i di ricerca	
Responsabili	Responsabilità politica:	Responsabilità gestionale:
	Rettore	Direttore Generale
	Prorettori	Area Dirigenziale didattica e ricerca
	Delegata per le attività delle Pari Opportunità	Scuola Superiore G. d’Annunzio
	Delegato/a alla Didattica	Scuole/Dipartimenti
	Delegato/a alla Ricerca	
	CUG	

Risorse Umane	Docenti e ricercatori/ricercatrici interni Coordinatori di Dottorato Personale TA delle seguenti strutture: • Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Scuola Superiore G. d'Annunzio • Scuole/Dipartimenti
Risorse Finanziarie	• Personale strutturato docente • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • Erogazione di 2 premi per tesi di dottorato: € 1.000,00.
Risultati attesi	• Pubblicazione di un bando annuale per tesi di dottorato su tematiche di equità di genere • Numero di premi attribuiti per anno • Eventi di Public Engagement organizzati per dare rilievo al premio
Impatto	Raggiungere l'obiettivo di consegnare almeno due premi per tesi eccellenti su tematiche di equità di genere svolti da dottoresse/dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo in ateneo. Potenziare la sensibilizzazione di soggetti interni ed esterni all'Ateneo tramite eventi di pubblicizzazione dei premi, quali il bando pubblico e una giornata di premiazione annuale.
Timing	2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l'adozione di linea guida per l'uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell'Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI; Ob. 4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nell'ambito della comunità studentesca
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 GENDER EQUALITY  10 REDUCED INEQUALITIES 

Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica

Azione 1. Mappatura della dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica

A partire dal 2024, come secondo anno di rilevazione, è stata introdotta in UGOV-Didattica la possibilità di associare ai syllabi delle attività formative uno o più obiettivi dell’Agenda ONU 2030, consentendo così un ulteriore passo avanti nell’allineamento alle direttive internazionali sullo sviluppo sostenibile. Particolare attenzione è stata riservata all’Obiettivo 5: Parità di genere, che mira a eliminare le disuguaglianze di genere in ogni ambito sociale, garantendo pari opportunità in termini di accesso all’istruzione, al lavoro, alla rappresentanza politica e alla tutela contro ogni forma di violenza e discriminazione. Da analisi effettuata dall’Ateneo, per l’a.a. 2024/25 si rileva un totale complessivo di 478 insegnamenti attivati sui vari Corsi di Studio dell’Ateneo il cui syllabus è associato all’Obiettivo 5 dell’Agenda ONU 2030. IL GEP 2025-2027 ripropone questo obiettivo e questa azione in termini di “incremento” della numerosità degli insegnamenti attivati il cui syllabus è associato all’Obiettivo 5 dell’Agenda ONU 2030. Oltre ad accrescere il numero complessivo, l’obiettivo prevede anche un potenziamento di questa associazione presso quei Dipartimenti che, nel 2025, mostrano meno attenzione alla parità. Rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, questi obiettivo e azione sono in linea con la missione dell’ateneo “Promuovere i valori della cultura, della professionalità, della solidarietà e della sostenibilità nella formazione delle nuove generazioni” e con i valori di solidarietà e inclusività dell’ateneo così espressi nel piano strategico medesimo: “Ud’A si identifica in una visione multiculturale della società riconoscendo differenza di pensiero, di cultura, di etnia, di religione e di orientamento sessuale come valori aggiunti per i processi di formazione professionale e di interazione con il mondo circostante. Ud'A promuove la solidarietà e la sostenibilità come valori imprescindibili della società del futuro”. Nello specifico, rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, risultano in linea con i seguenti obiettivi e azioni:
Obiettivo D3: Promuovere innovazione, qualità e sostenibilità della didattica
Obiettivo B1: Favorire il diritto allo studio e l'inclusione.

Sotto-azioni		Numero di syllabi con specificazione relativa a dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica	
Target		Docenti titolari di insegnamento, studenti e studentesse	
Responsabili	Responsabilità politica:	Responsabilità gestionale:	
	Rettore Prorettori Delegata per le attività delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica CUG	Direttore Generale Area Dirigenziale didattica e ricerca Scuola Superiore G. d’Annunzio Scuole/Dipartimenti	

Risorse Umane	Docenti e ricercatori/ricercatrici interni: Titolari dei corsi Personale TA delle seguenti strutture: • Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Coordinamento e Supervisione Programmazione Didattica di Ateneo • Settore Supporto Nucleo di Valutazione • Settore Statistiche di Ateneo e Banche Dati - Applicativi Didattica, Ricerca e Terza Missione • Scuole/Dipartimenti/CdS
Risorse Finanziarie	• Personale strutturato docente • Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance
Risultati attesi	Incremento del numero di syllabi con specificazione relativa a dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica
Impatto	Conoscenza della presenza della dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica
Timing	2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l’adozione di linea guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI; Ob. 4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nell’ambito della comunità studentesca
Collegamento con SDG Agenda 2030	  

Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica

Azione 2. Progettazione ed organizzazione di un modulo didattico focalizzato sulla dimensione di genere

Nell’a.a. 2024-2025, come da obiettivo del GEP 2022-2024, è stata tenuta una “lezione zero” proposta dal Gruppo Educazione della RUS nazionale nell’ambito del processo di sperimentazione di un insegnamento di Sustainability.

IL GEP 2025-2027 ripropone questo obiettivo e azione con un “incremento” del numero di partecipanti alla lezione zero con un minimo previsto di 50 studenti e studentesse. Rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, questo obiettivo e azione sono in linea con la missione dell’ateneo “Promuovere i valori della cultura, della professionalità, della solidarietà e della sostenibilità nella formazione delle nuove generazioni” e con i valori di solidarietà e inclusività dell’ateneo così espressi nel piano strategico medesimo: “Ud’A si identifica in una visione multiculturale della società riconoscendo differenza di pensiero, di cultura, di etnia, di religione e di orientamento sessuale come valori aggiunti per i processi di formazione professionale e di interazione con il mondo circostante. Ud'A promuove la solidarietà e la sostenibilità come valori imprescindibili della società del futuro”.

Nello specifico, rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, risultano in linea con i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivo D3: Promuovere innovazione, qualità e sostenibilità della didattica

Obiettivo B1: Favorire il diritto allo studio e l'inclusione.

Sotto-azioni Erogazione di un modulo didattico dedicato alla dimensione di genere (lezione zero)

Target	Studenti/esse, Comunità accademica	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegata per le attività` delle Pari Opportunità Delegato/a alla Didattica CUG	Responsabilità gestionale: Direttore Generale Area Dirigenziale didattica e ricerca Scuole/Dipartimenti/CdS

Risorse Umane	Docenti e ricercatori/ricercatrici interni; Personale TA delle seguenti strutture: • Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Settore Coordinamento e Supervisione Programmazione Didattica di Ateneo • Settore Supporto Nucleo di Valutazione • Scuole/Dipartimenti/CdS
Risorse Finanziarie	• Personale strutturato docente • Personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance
Risultati attesi	Realizzazione di un modulo didattico sulla dimensione di genere, con minimo 50 partecipanti
Impatto	Promuovere e sviluppare le soft skills
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l’adozione di linea guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI; Ob. 4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta nell’ambito della comunità studentesca
Collegamento con SDG Agenda 2030	4 QUALITY EDUCATION  5 GENDER EQUALITY  10 REDUCED INEQUALITIES 

Obiettivo 2. Integrazione della dimensione di genere e/o diversity management nei contenuti della didattica

Azione 3. Progettazione ed organizzazione di una sezione di volumi e altro materiale documentario dedicato alla storia e cultura di genere.

Si tratta di un Obiettivo e di un’Azione nuovi che mirano a rafforzare le competenze e la consapevolezza di genere nella componente studentesca in ateneo attraverso la creazione di un’apposita sezione di materiale librario (Scaffale Donna) presso la Biblioteca Polo Pescara. Al tempo stesso, l’Obiettivo e Azione mirano a potenziare la sensibilizzazione del PTA e del corpo docente dell’Ateneo, al fine di ottenere un incremento dei contenuti di genere nei syllabi e di incoraggiarli ad assegnare tesi di laurea su tematiche di genere. Rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, questo obiettivo e azione sono in linea con la missione dell’ateneo “Promuovere i valori della cultura, della professionalità, della solidarietà e della sostenibilità nella formazione delle nuove generazioni” e con i valori di solidarietà e inclusività dell’ateneo così espressi nel piano strategico medesimo: nel piano strategico medesimo: nel piano strategico medesimo: “Ud’A si identifica in una visione multiculturale della società riconoscendo differenza di pensiero, di cultura, di etnia, di religione e di orientamento sessuale come valori aggiunti per i processi di formazione professionale e di interazione con il mondo circostante. Ud’A promuove la solidarietà e la sostenibilità come valori imprescindibili della società del futuro”.

Nello specifico, rispetto al Piano Strategico di Ateneo 2024-2026, risultano in linea con i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivo D3: Promuovere innovazione, qualità e sostenibilità della didattica

Obiettivo D5: L’orientamento in uscita per aumentare l’occupazione dei laureati.

Sotto-azioni

- Definizione dei criteri di selezione dei materiali e loro acquisizione
- Creazione di una sezione di collocazione a scaffale aperto denominata Scaffale Donna (presso la Biblioteca Polo Pescara)
- Catalogazione del materiale bibliografico acquisito
- Comunicazione del nuovo servizio disponibile alla comunità accademica
- Pianificazione di una sezione dedicata alle tematiche di genere presso le biblioteche del Campus di Chieti

Target	Intera comunità accademica	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore Prorettori Delegata per le attività` delle Pari Opportunità` Delegata alla Didattica CUG	Responsabilità gestionale: Direttore/rice Generale Area Dirigenziale didattica e ricerca Biblioteche Polo di Chieti e Polo di Pescara

Risorse Umane	Personale TA delle seguenti strutture: • Settore per il Coordinamento delle attività relative a Didattica, Ricerca e Terza Missione • Divisione 2 Personale tecnico Amministrativo e Biblioteche
Risorse Finanziarie	• Il personale tecnico-amministrativo delle strutture sopraelencate, eventualmente con attribuzione di specifici obiettivi di performance • Risorse economiche già stanziare per le acquisizioni librerie della Biblioteca Polo Pescara per il 2025 (anno pilota). • Per 2026-2027: 1000 € circa
Risultati attesi	• Realizzazione dello Scaffale Donna presso la Biblioteca Polo Pescara • Divulgazione del nuovo servizio disponibile alla comunità accademica (social media, eventi) • Pianificazione della sezione dedicata al genere presso le Biblioteche del Campus di Chieti
Impatto	Sensibilizzare la comunità accademica alle tematiche di genere e creare un servizio di supporto alle attività didattiche e di ricerca svolte in Ateneo mirato a rafforzare la consapevolezza di una dimensione di genere nei vari ambiti disciplinari di studio
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob. 1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità

Collegamento con SDG Agenda 2030





L'Area Tematica 5 si concentra sul contrasto a tutte le forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, mediante l'attivazione di specifici strumenti di prevenzione e intervento – tra cui, in particolare, la figura della Consiglieria di Fiducia – nonché attraverso un'azione culturale strutturata. Quest'ultima si articola in iniziative formative ed educative rivolte all'intera comunità accademica e al contesto territoriale in cui essa è inserita, con il coinvolgimento attivo degli attori locali.

Obiettivo 1. Contrasto e tutela contro la violenza di genere

Azione 1. Coinvolgimento associazioni operanti nel territorio

L'Azione 1. è finalizzata al coinvolgimento attivo delle associazioni e degli enti presenti sul territorio che operano nel contrasto alla violenza di genere, con l'obiettivo di promuovere sinergie operative attraverso la stipula di eventuali convenzioni e protocolli d'intesa, al fine di rafforzare le strategie di prevenzione e intervento in materia.

Sotto-azioni

Formazione specialistica sui temi della violenza di genere, incluse le molestie, da svolgersi almeno due volte l'anno in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e della Giornata Internazionale della donna, in collaborazione con le associazioni qualificate operanti sul territorio; Coinvolgimento delle associazioni operanti sul territorio per il contrasto alla violenza di genere e predisposizione di eventuali convenzioni/protocolli di intesa.

Target

Intera comunità accademica e relative famiglie, cittadinanza, stakeholder interni ed esterni, territorio

Responsabili

Responsabilità politica:

Rettore, Prorettori, Delegati/e del Rettore, Direttrici/tori dei Dipartimenti, CUG, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di Laurea/Laurea Magistrale, Direttore Generale

Responsabilità gestionale:

Direttore Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, Settore Attività Negoziale, Settore Ufficio Stampa, Comunicazione e Sviluppo Multimediale, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Area Dirigenziale Programmazione Strategica e Terza Missione, Consulta degli studenti e Rappresentanti studenteschi, con l'ausilio del personale afferente alle cooperative di servizi operanti nell'Ateneo

Risorse Umane

Personale interno dei seguenti settori:

- Settore Gestione web di Ateneo;
- Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale;
- Settore Relazioni Sindacali; Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione;
- Settore Attività Negoziali;
- Personale esterno delle associazioni operanti nel territorio;
- CUG

Risorse Finanziarie	Rimborso spese personale associazioni; Onorario e rimborso spese relatori/relatrici
Risultati attesi	• Eventuali Convenzione/Protocolli sottoscritta/i con associazione/i operante/i nel territorio per l’attivazione e la gestione di iniziative condivise sul tema del contrasto alla violenza di genere; • N. 2 Corsi di formazione specialistica sui temi della violenza di genere, incluse le molestie, violenza sessuale, lotta alle discriminazioni ad ampio spettro (genere, omofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia)
Impatto	• Formazione del Personale dell’Ateneo sui temi della violenza di genere, incluse le molestie • Sensibilizzazione della Comunità accademica e cittadinanza sui temi della violenza di genere/violenza sessuale, molestie, discriminazioni ad ampio spettro
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 2 – Contrastare ogni forma di violenza e di molestia a sfondo morale, psicologico e sessuale nell’ambiente di lavoro e di studio Ob. 7 – Formare e sensibilizzare la comunità accademica sulle competenze e funzioni specifiche del CUG
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  5 GENDER EQUALITY  10 REDUCED INEQUALITIES 

Obiettivo 2. Prevenzione mediante iniziative di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale e del loro

contrasto
Azione 1. Realizzazione di interventi di sensibilizzazione e di eventi formativi sui temi della violenza sessuale e delle molestie sul territorio

L'intervento è orientato alla sensibilizzazione del territorio, con particolare attenzione agli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, sui temi delle molestie e della violenza di genere. A tal fine, si prevede la progettazione di percorsi formativi condivisi, realizzati in collaborazione con le associazioni attive a livello locale. Tali iniziative saranno accompagnate da un'ampia attività di disseminazione e informazione, anche attraverso la creazione di una sezione dedicata sul sito istituzionale di Ateneo, finalizzata a raccogliere, valorizzare e rendere accessibili contenuti, eventi e materiali inerenti alle tematiche trattate.

Sotto-azioni	Interventi di sensibilizzazione da realizzare, anche con la collaborazione della comunità accademica, in particolare all'interno delle istituzioni scolastiche, attraverso giornate di incontro sulle tematiche della violenza di genere e degli stereotipi di genere; Eventuale creazione e popolamento di una apposita sezione sul sito web di Ateneo relativa ai temi delle molestie e della violenza sessuale, con possibile implementazione sulla pagina web del CUG di Ateneo.	
Target	Intera comunità accademica e relative famiglie Studenti/studentesse, corpo docente delle Scuole di secondo grado del territorio Cittadinanza, stakeholder interni ed esterni	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore, Prorettori, Delegato/a del Rettore per le pari opportunità, Direttrici/tori dei Dipartimenti, CUG, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di Laurea/Laurea Magistrale, Direttore Generale	Responsabilità gestionale Rettore, Direttore Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, Divisione 9 – Informatica, Settore Ufficio Stampa, Comunicazione e Sviluppo Multimediale, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Area Dirigenziale Programmazione Strategica e Terza Missione, Consulta degli studenti e Rappresentanti studenteschi, con l'ausilio del personale afferente alle cooperative di servizi operanti nell'Ateneo
Risorse Umane	• Personale interno dei seguenti settori: • Settore Gestione web di Ateneo e siti federati; • Settore Sistemi Informativi di Ateneo, innovazione tecnologica e sicurezza informatica; • Ufficio stampa, comunicazione e sviluppo multimediale; • Settore Organizzazione, Sviluppo e Formazione; • CUG • Associazioni del territorio	

Risorse Finanziarie

Figure esperte nella realizzazione di interventi di sensibilizzazione nelle istituzioni scolastiche

Risultati attesi

- N. di attività di sensibilizzazione svolte nelle scuole di secondo grado
- Popolamento/Arricchimento della sezione del sito web di Ateneo con risorse relative ai temi delle molestie e della violenza sessuale

Impatto

Intera comunità accademica e territorio sensibilizzati sui temi delle molestie e della violenza sessuale e sulla loro prevenzione

Timing

2025, 2026, 2027

Collegamento con PAP 2024-2026

- Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità
- Ob. 2 – Contrastare ogni forma di violenza e di molestia a sfondo morale, psicologico e sessuale nell’ambiente di lavoro e di studio
- Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l’adozione di linea guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI;
- Ob.4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell’ambito della comunità studentesca
- Ob. 7 – Formare e sensibilizzare la comunità accademica sulle competenze e funzioni specifiche del CUG

Collegamento con SDG Agenda 2030



Obiettivo 3. Istituzione della Consiglieria di Fiducia, quale figura di garanzia per la prevenzione e gestione dei casi di violenza di genere, molestie sessuali e violenze morali

Azione 1. Individuazione e nomina della Consiglieria di fiducia

In continuità con quanto previsto dal Gender Equality Plan 2022–2024, l’istituzione della figura della Consiglieria di Fiducia costituisce il fulcro dell’Obiettivo 3. L’azione prevede l’attivazione della procedura di selezione finalizzata alla sua nomina, accompagnata da un insieme di iniziative informative rivolte all’intera comunità accademica, con l’obiettivo di promuovere la conoscenza del ruolo e delle funzioni della figura individuata, e di favorire una maggiore consapevolezza in materia di tutela contro molestie e discriminazioni a beneficio dell’intera comunità accademica..

Sotto-azioni	Attivazione della procedura di selezione per la nomina della Consiglieria di Fiducia; Incontro/i di formazione e di sensibilizzazione rivolto/i alla comunità accademica sul ruolo, compiti e funzioni della Consiglieria di Fiducia.	
Target	Intera comunità accademica e relative famiglie; cittadinanza, stakeholder interni ed esterni	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore, Prorettori, Delegato/a del Rettore per le pari opportunità, Direttore Generale, Direttrici/tori dei Dipartimenti, CUG, Presidenti delle Scuole e dei Corsi di Laurea/Laurea Magistrale	Responsabilità gestionale: Rettore, Direttore Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Settore Attività Istituzionali
Risorse Umane	Personale interno dei seguenti settori: • Segreteria del Rettore; • Segreteria Direzione Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane; Settore trasparenza e privacy; Settore Attività Istituzionali; • CUG; • Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione	

Risorse Finanziarie

Onorario Consigliera di fiducia, con relative risorse tecnico-logistiche.

Risultati attesi

- Individuazione e nomina Consigliera di Fiducia
- Incontro/i di formazione e di sensibilizzazione rivolto/i all’intera comunità accademica sul ruolo, compiti e funzioni della Consigliera di Fiducia

Impatto

Intera comunità accademica formata e sensibilizzata sull’importanza del ruolo e sulle funzioni della Consigliera di Fiducia

Timing

2025, 2026, 2027

Collegamento con PAP 2024-2026

- Ob. 2 – Contrastare ogni forma di violenza e di molestia a sfondo morale, psicologico e sessuale nell’ambiente di lavoro e di studio
- Ob.4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell’ambito della comunità studentesca
- Ob. 7 – Formare e sensibilizzare la comunità accademica sulle competenze e funzioni specifiche del CUG

Collegamento con SDG Agenda 2030





L'Area Tematica 6, intesa come misura trasversale alle diverse dimensioni organizzative e operative dell'Ateneo, è finalizzata all'adozione di strumenti formali di valutazione e, auspicabilmente, di certificazione della parità di genere. Tale obiettivo mira a consolidare l'impegno istituzionale attraverso l'adesione a standard riconosciuti a livello nazionale e/o internazionale, promuovendo al contempo processi sistematici di

Obiettivo 1. Verso la certificazione per la parità di genere Uni/PdR 125:2022

Azione 1. Implementazione del percorso verso la certificazione per la parità di genere Uni/PdR 125:2022

L'obiettivo prevede la verifica di eventuali fondi atti a sostenere l'implementazione e la strutturazione di un percorso per ottenere la certificazione secondo la prassi Uni/PdR 125:2022, come strumento di valutazione sistematica e concreta per l'equità di genere, rispetto alla quale ci si impegna con una dettagliata analisi di fattibilità.

Sotto-azioni	- Analisi e individuazione di eventuali fonti di finanziamento disponibili a supporto dell'avvio e dello sviluppo del percorso. - Analisi di fattibilità dell'implementazione per la certificazione per la parità di genere Uni/PdR 125:2022	
Target	Intera comunità accademica Stakeholder interni ed esterni	
Responsabili	Responsabilità politica: Rettore, Prorettori, Delegato/a del Rettore per le pari opportunità, Senato Accademico Consiglio di Amministrazione Delegati/e del Rettore, Direttrici/tori dei Dipartimenti, CUG, , Direttore Generale, PQA	Responsabilità gestionale Direttore Generale, Area Dirigenziale Risorse Umane, CUG, Area Dirigenziale della Programmazione Economica, Bilancio, Patrimonio e Controllo di Gestione, Area Dirigenziale Programmazione Strategica e Terza Missione, Consulta degli studenti e Rappresentanti studenteschi, Delegata per le attività in materia di Pari Opportunità, PQA.
Risorse Umane	Personale interno dei seguenti settori: Intero organigramma dell'Ateneo; CUG; PQA d'Ateneo	

Risorse Finanziarie	Risposta ad eventuali bandi regionali/ministeriali
Risultati attesi	• Scouting bandi di finanziamento disponibili • Analisi del bando/i e application • Report sullo stato dell’arte a seguito dell’analisi di fattibilità • Pianificazione delle azioni di intervento necessarie per avviare il processo di certificazione
Indicatori di risultato	Verifica del percorso di adeguamento verso la certificazione per la parità di genere Uni/ PdR 125:2022
Timing	2025, 2026, 2027
Collegamento con PAP 2024-2026	Ob.1 – Promuovere e diffondere la cultura dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità Ob. 2 – Contrastare ogni forma di violenza e di molestia a sfondo morale, psicologico e sessuale nell’ambiente di lavoro e di studio Ob. 3 – Vigilare sulla discriminazione di genere, contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, anche linguistica mediante l’adozione di linea guida per l’uso corretto del genere nei documenti amministrativi e, più in generale, nella comunicazione interna dell’Ateneo (circolari, pagine del sito web etc.), in applicazione delle linee guida ministeriali e delle linee guida CRUI; Ob.4 – Contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nell’ambito della comunità studentesca Ob. 5 – Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vista e di lavoro – flessibilità, telelavoro e lavoro agile. Ob. 6 – Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES