



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2025-2027



GENDER EQUALITY PLAN 2025-2027

Sin dalla fondazione come Collegio dei Cinesi, l'Università degli studi di Napoli L'Orientale è stata particolarmente attenta e impegnata nel promuovere azioni di inclusione finalizzate ad azzerare le barriere culturali e linguistiche foriere di esclusione e discriminazione.

Tale caratteristica nel corso del tempo ha assunto più declinazioni e forme facendo dell'Ateneo, su tali tematiche e comportamenti, un riferimento identitario e autorevole in ambito scientifico, sociale e politico.

La forte tensione e attenzione all'inclusione oggi connota l'impegno dell'Ateneo nelle iniziative volte a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo nonché a sensibilizzare la comunità universitaria alla cultura del rispetto reciproco.

L'obiettivo, ancora una volta, è quello di contrastare qualsiasi forma di discriminazione, esclusione e violenza (morale, fisica, psicologica, verbale) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità.

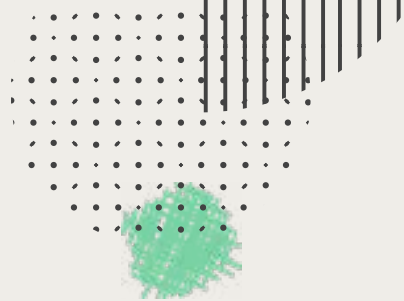
Tale impegno è fissato del resto nelle stesse norme statutarie e hanno visto perciò un Ateneo che, in piena linea con l'art. 2, comma 5 del proprio Statuto, si è impegnato fortemente a informare "la propria attività alla realizzazione

delle pari opportunità, anche promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione, sforzandosi di applicare in tutti gli organi collegiali il “rispetto del principio delle pari opportunità”. Trova poi conferma nella strategia di indirizzo e di governo assunta sistematicamente dall’Ateneo e illustrata nei diversi documenti di programmazione, tra cui non ultimo il Piano strategico 2025 che prevede la realizzazione di “iniziative finalizzate alla promozione di una cultura delle pari opportunità” nonché nel presente Gender Equality Plan (GEP).

Quest’ultimo documento, redatto per il triennio 2025-2027 individua le azioni per concorrere a eliminare le asimmetrie e le violenze di genere, favorendo la cultura del rispetto e combattendo gli stereotipi sessisti, nonché per colmare il divario di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera e a conseguire l’equilibrio di genere nei processi decisionali.

Il processo di stesura del presente GEP è partito da una analisi dei dati del Bilancio di Genere (BdG) dell’Università l’Orientale, oggi alla sua seconda edizione e in fase di approvazione dal Consiglio di Amministrazione nonché del documento predisposto dalla Commissione di monitoraggio GEP relativo all’attuazione del GEP 2022-2024 e da un’approfondita riflessione sul PAP, proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni (CUG) e approvato dal Consiglio di Amministrazione nel gennaio 2024.

L’Orientale, come si è già fatto cenno, si è dotata di un primo BdG, regolarmente pubblicato nel sito istituzionale, redatto nel 2022, in conformità delle linee guida formulate dalla CRUI nel 2021 e delle best practices in uso nei più importanti Atenei italiani ed europei, al fine di monitorare la distribuzione di genere del personale e della platea studentesca, degli organi di vertice e di gestione, nonché a censire da un punto di vista di genere le attività di ricerca, didattica, terza missione e public engagement che l’Ateneo mette in campo. Il CUG, inoltre, predispone ogni tre anni il PAP; l’ultimo, redatto all’inizio del 2024 per il triennio 2024-



2026 e aggiornato in data 21 gennaio 2025 prevede diverse “azioni positive” che riguardano specificamente la salvaguardia della parità di genere e la tutela del genere meno rappresentato.

In quest’ottica, il GEP 2025-2027 dell’Università degli studi di Napoli L’Orientale organizza, nel rispetto delle indicazioni della Commissione Europea, pratiche di intervento in sei aree tematiche:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
5. misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali;
6. misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale.



Piano di Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027



Ogni area tematica, a sua volta, fissa degli obiettivi descritti in schede analitiche che definiscono l'azione da mettere in atto, i destinatari, i tempi e i responsabili. Tale scelta redazionale, tra l'altro, risponde alle indicazioni presenti nel "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani" realizzato dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere approvato dall'Assemblea CRUI il 22/07/2021.

Al fine, poi, di conseguire gli obiettivi descritti nelle schede, si evidenzia che annualmente verranno quantificate e rese disponibili le risorse a tal fine utilizzabili nel bilancio di previsione (risorse interne), fermo restando l'impegno da parte di tutta la comunità universitaria ad attivarsi nell'individuare forme integrative di finanziamento pubblico e privato: dall'applicazione a specifici bandi tematici regionali, nazionali e comunitari fino alla ricerca di sponsor (risorse esterne).

Roberto Tottoli
Giuseppe Festinese
Emma Annamaria Imparato
Lea Nocera
Valeria Cavazzino
Lorenzo Cicatiello





EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

SCHEDA 1

Area tematica: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Obiettivi: Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Azione: Somministrazione di un questionario sul benessere organizzativo che presti attenzione al tema dell'uguaglianza di genere.

Sotto-azioni: Analisi dei dati raccolti attraverso il questionario, redazione e pubblicazione e diffusione in Ateneo di un rapporto contenente gli esiti del questionario.

Target diretto: Comunità Accademica.

Responsabile istituzionale: Direttore generale

Responsabili operativi: Presidio della qualità, Ufficio programmazione controllo di gestione audit.

Prodotti attesi: Rapporto sugli esiti del questionario; Linee guida sul miglioramento del benessere organizzativo.

Risultati attesi: Miglioramento della consapevolezza su benessere organizzativo e uguaglianza di genere; Integrazione delle linee guida nel GEP 2028-2030.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
somministrazione questionario, analisi dati	redazione e pubblicazione report	integrazione linee guida risultanti dal report nell'aggiornamento GEP

Indicatori di valutazione: Report di presentazione dei risultati dell'indagine; Percentuale di dipendenti di Ateneo coinvolti/e nell'indagine.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEMA 2

Area tematica: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Obiettivi: Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Azione: Consolidamento delle pratiche di elaborazione del Bilancio di Genere.

Sotto-azioni: Raccolta dati per l'aggiornamento del BdG; Stesura annuale BdG.

Target diretto: Comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Rettore, Delegata alle Pari Opportunità, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia.

Responsabili operativi: Commissione redazione del Bilancio di genere.

Prodotti attesi: BdG aggiornato annualmente.

Risultati attesi: Diffusione della consapevolezza sullo stato dell'uguaglianza di genere in Ateneo;
Diffusione della cultura dell'uguaglianza di genere.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
analisi dati 2024 e stesura BdG 2025	analisi dati 2025 e stesura BdG 2026	analisi dati 2026 e stesura BdG 2027

Indicatori di valutazione: Pubblicazione del BdG nella sezione apposita sul sito web di Ateneo; Pubblicizzazione della pubblicazione sulla Home Page del sito web di Ateneo.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 3

Area tematica: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Obiettivi: Sostegno al bilanciamento tra vita lavorativa, vita familiare e al lavoro di cura familiare.

Azione: Monitoraggio dell'accesso per genere ai congedi parentali; Organizzazione di eventi dedicati.

Sotto-azioni: Raccolta dati sul numero di richiedenti per ciascun genere;

Sensibilizzazione al tema della distribuzione dei compiti di cura nella famiglia;

Organizzazione di eventi informativi circa le misure di conciliazione vita-lavoro disponibili per il genere sotto-rappresentato.

Target diretto: Personale tecnico amministrativo, personale docente.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale.

Responsabili operativi: Area risorse umane e affari istituzionali.

Prodotti attesi: Statistiche sulle richieste di congedo per motivi familiari, organizzate in base al genere dei richiedenti; Campagna di sensibilizzazione sulla fruizione dei congedi da parte del genere sotto-rappresentato.

Risultati attesi: Incremento della fruizione di congedi parentali per il genere sotto-rappresentato.

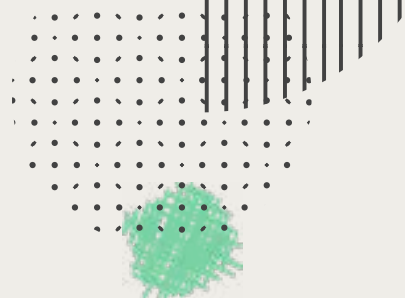
Cronoprogramma:

2026	2027
Raccolta e analisi dei dati	Campagna di sensibilizzazione

Indicatori di valutazione: Almeno un evento di sensibilizzazione; Incremento dei congedi parentali del genere sotto-rappresentato.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.



SCHEDA 4

Area tematica: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Obiettivi: Sostegno al bilanciamento tra vita lavorativa, vita familiare e al lavoro di cura familiare.

Azione: Stesura di un Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali", in vigore del CCNL.

Sotto-azioni: Predisposizione della modulistica e dell'iter di presentazione della domanda in totale anonimato;
Studio di fattibilità e messa in opera di uno strumento informatico di gestione per la distribuzione e redistribuzione delle "ferie solidali";
Predisposizione dello strumento informatico utile alla gestione delle "ferie solidali";
Formazione del personale tecnico amministrativo Formazione specifica per chi gestirà lo strumento.

Target diretto: Personale tecnico amministrativo.

Responsabile istituzionale: Direttore Generale.

Responsabili operativi: Area Risorse Umane e Affari Istituzionali Ufficio Procedure e sistemi integrati.

Prodotti attesi: Accordo integrativo sulla cessione a titolo gratuito di "ferie solidali" Studio di fattibilità;
Corso di formazione per la gestione dello strumento informatico.

Risultati attesi: Promozione di un clima di compartecipazione e solidarietà nei confronti del personale con carichi di cura familiare.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Stesura dell'accordo	Messa in opera dell'accordo	Predisposizione dello strumento informatico, raccolta e analisi dati

Indicatori di valutazione: Approvazione dell'accordo integrativo da parte degli organi di Ateneo; Numero di giornate di "ferie solidali" cedute nel triennio.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 5

Area tematica: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Obiettivi: Sostegno al bilanciamento tra vita lavorativa, vita familiare e al lavoro di cura familiare garantendo parità di accesso al lavoro da remoto in base al genere.

Azione: Regolamentazione e monitoraggio del lavoro da remoto.

Sotto-azioni: Redazione di un piano di lavoro da remoto che distingua accesso al telelavoro e accesso al lavoro agile.

Target diretto: Personale tecnico amministrativo.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale, CUG.

Responsabili operativi: Gruppo di Lavoro appositamente costituito.

Prodotti attesi: Piano di lavoro agile.

Risultati attesi: Agevolare il bilanciamento tra attività lavorativa e vita privata, garantendo parità di accesso al lavoro da remoto in base al genere.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Costituzione Gruppo di lavoro	Redazione del piano di lavoro agile	Raccolta e analisi dati

Indicatori di valutazione: Costituzione del Gruppo di lavoro; Incremento del lavoro da remoto per chi svolge lavoro di cura.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 6

Area tematica: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.

Obiettivi: Assistenza psicologica anonima e protetta.

Azione: Istituzione di uno sportello di counseling per personale tecnico amministrativo e docente.

Sotto-azioni: Monitoraggio degli accessi.

Target diretto: Personale universitario.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale, CUG, Consigliera di fiducia.

Responsabili operativi: Area Risorse Umane e affari istituzionali, Delegata alla disabilità.

Prodotti attesi: Istituzione dello sportello di counseling.

Risultati attesi: Assistenza psicologica al personale universitario.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Verifica procedure per istituzione dello sportello	Istituzione dello sportello	Raccolta del numero di accessi

Indicatori di valutazione: Numero di primi accessi eseguiti nel triennio.

Risorse: Interne ed esterne.

Priorità attribuita: Alta.



EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

SCHEDA 7

Area tematica: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

Obiettivi: Favorire un giusto equilibrio di genere all'interno delle posizioni di vertice e negli organi decisionali, sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione.

Azione: Proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture inserendo norme volte all'attuazione di politiche relative al bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati.

Sotto-azioni: Verifica e monitoraggio del rispetto del bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati.

Target diretto: Organi di vertice e organi decisionali.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale, Consigli di Dipartimento.

Responsabili operativi: Area Risorse Umane e affari istituzionali.

Prodotti attesi: Inserimento di norme volte al bilanciamento di genere nei Regolamenti delle Strutture.

Risultati attesi: Equilibrio di genere delle posizioni di vertice e degli organi decisionali.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Proposta di modifica dei regolamenti	Verifica bilanciamento di genere nelle Strutture rinnovate nell'anno	Verifica bilanciamento di genere nelle Strutture rinnovate nell'anno

Indicatori di valutazione: Numero di Regolamenti delle Strutture in cui viene inserita una norma per il bilanciamento di genere; Miglioramento del bilanciamento di genere nelle Strutture rinnovate nel corso del triennio 2025-2027

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 8

Area tematica: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Obiettivi: Promozione della parità di genere della componente studentesca negli organi dell'Ateneo.

Azione: Inserimento nel bilancio di genere dei dati relativi alla rappresentanza studentesca negli organi decisionali dell'Ateneo.

Sotto-azioni: Non previste.

Target diretto: Comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale.

Responsabili operativi: Gruppo di lavoro redazione bilancio di Genere.

Prodotti attesi: Inserimento dei dati nell'aggiornamento del bilancio di genere; Divulgazione dell'aggiornamento del bilancio di genere e dei dati tra la comunità studentesca.

Risultati attesi: Diffusione della cultura dell'eguaglianza di genere nella componente studentesca.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Inserimento dei dati 2024 nel BdG 2025	Inserimento dei dati 2025 nel BdG 2026	Inserimento dei dati 2026 nel BdG 2027

Indicatori di valutazione: Pubblicazione del BdG nella sezione apposita sul sito web di Ateneo; Pubblicazione della presenza delle nuove informazioni sulla Home Page del sito web di Ateneo e comunicazione sui canali social di ateneo.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 9

Area tematica: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Obiettivi: Promozione della parità di genere della componente studentesca negli organi dell'Ateneo.

Azione: Sensibilizzazione volta a favorire l'equilibrio di genere nella presentazione delle candidature.

Sotto-azioni: Non previste.

Target diretto: Studentesse e Studenti.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale, Consigli di Dipartimento.

Responsabili operativi: Area Servizi alla didattica e alla ricerca; Ufficio Statuto, regolamenti, procedure elettorali.

Prodotti attesi: Iniziative di sensibilizzazione.

Risultati attesi: Maggior bilanciamento di genere della rappresentanza studentesca nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Sensibilizzazione	Raccolta dati sul bilanciamento di genere	Sensibilizzazione

Indicatori di valutazione: Verifica del bilanciamento di genere in occasione di ogni rinnovo della rappresentanza studentesca nei vari organi di Ateneo e di Dipartimento.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.



EGUAGLIANZA DI GENERE NELLA POPOLAZIONE
STUDENTESCA, NEL RECLUTAMENTO E
NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE

SCHEDA 10

Area tematica: Eguaglianza di genere nella popolazione studentesca, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale.

Obiettivi: Favorire un'uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione delle carriere del personale docente e tecnico amministrativo.

Azione: Monitoraggio dell'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni del personale.

Sotto-azioni: Istituzione di procedure di raccolta dati sul genere del personale docente e amministrativo reclutato ogni anno; Istituzione di procedure di raccolta dati sul genere del personale docente e amministrativo oggetto di progressioni di carriera in ogni anno Elaborazione dei dati e stesura di un rapporto triennale sintetico sulla distribuzione di genere di reclutamento e progressione delle carriere dei/delle dipendenti; Modifica dei regolamenti dei docenti di prima e seconda fascia relativa alla composizione di genere delle commissioni per il reclutamento e la progressione di carriera.

Target diretto: Personale docente, personale TAB.

Responsabile istituzionale: Commissione bilancio di genere, Presidio della qualità.

Responsabili operativi: Ufficio programmazione controllo di gestione audit.

Prodotti attesi: Rapporto triennale.

Risultati attesi: Consolidamento dell'equilibrio di genere nella composizione del personale di Ateneo.

Cronoprogramma:

2025-2026	2027
Raccolta dati	Stesura rapporto sintetico

Indicatori di valutazione: Pubblicazione del rapporto sintetico; Incremento del reclutamento del genere sotto-rappresentato; Incremento delle progressioni di carriera del genere sotto-rappresentato.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEDA 11

Area tematica: Eguaglianza di genere nella popolazione studentesca, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale.

Obiettivi: Sostenere un'uguaglianza di genere nella composizione della popolazione studentesca e nelle carriere di studio degli studenti.

Azione: Migliorare il bilanciamento tra uomini e donne nella composizione della popolazione studentesca di Ateneo.

Sotto-azioni: Organizzazione di incontri di promozione dei CdS di Ateneo in istituti secondari superiori con caratterizzazione tecnica e scientifica e iscrizioni prevalentemente maschili, con l'obiettivo di rappresentare le opportunità di approfondimento, specializzazione e lavoro negli ambiti disciplinari che caratterizzano l'Ateneo.

Target diretto: Popolazione Studentesca.

Responsabile istituzionale: Responsabile servizio orientamento in ingresso.

Responsabili operativi: Ufficio orientamento, inclusività, tirocini, [...].

Prodotti attesi: Informazioni statistiche elaborate.

Risultati attesi: Incremento dell'interesse per i CdS di Ateneo da parte di studenti uomini delle scuole secondarie di secondo grado.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Programmazione degli incontri	Incontri di orientamento, raccolta dei dati sui partecipanti	Incontri di orientamento, raccolta dei dati sui partecipanti

Indicatori di valutazione: Numero di incontri organizzati, numero di partecipanti agli incontri; incremento della percentuale di uomini iscritti ai CdS di Ateneo.

Risorse: Interne ed esterne.

Priorità attribuita: Alta.



EGUAGLIANZA DI GENERE NELLA POPOLAZIONE
STUDENTESCA, NEL RECLUTAMENTO E
NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE

SCHEMA 12

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere attività formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere.

Azione: Organizzazione di giornate di sensibilizzazione rivolte alla comunità universitaria sull'integrazione di un approccio di genere nei percorsi di formazione e nelle metodologie di ricerca.

Sotto-azioni: Non previste.

Target diretto: Comunità accademica.

Responsabile istituzionale: Comitato Unico di Garanzia, Direttori di Dipartimento.

Responsabili operativi: Area Servizi alla didattica e alla ricerca.

Prodotti attesi: Seminario.

Risultati attesi: Promozione della consapevolezza dell'importanza della dimensione di genere nei percorsi di formazione e nella ricerca.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
	Seminario su integrazione dell'approccio di genere nell'attività di ricerca, raccolta dati su partecipanti	Seminario su integrazione dell'approccio di genere nell'attività di formazione, raccolta dati su partecipanti

Indicatori di valutazione: Almeno un seminario organizzato su integrazione dell'approccio di genere nelle attività di ricerca; Almeno un seminario organizzato su integrazione dell'approccio di genere nelle attività di formazione; Numero docenti e personale tecnico amministrativo coinvolto.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 13

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere attività formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere.

Azione: Promuovere e organizzare percorsi formativi su: uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza destinati agli/alle studenti dell'Orientale e delle scuole secondarie di secondo grado del territorio.

Sotto-azioni: Coinvolgimento nella divulgazione dei/delle docenti delle scuole medie superiori del territorio.

Target diretto: Comunità accademica.

Responsabile istituzionale: Comitato Unico di Garanzia, Direttori di Dipartimento.

Responsabili operativi: Area Servizi alla didattica e alla ricerca; Ufficio formazione, performance, anticorruzione.

Prodotti attesi: Eventi di formazione.

Risultati attesi: Promozione e divulgazione della cultura del rispetto e dell'inclusione.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Contatti con scuole, organizzazione	Percorso di formazione, raccolta dati su partecipanti	Eventuale secondo percorso di formazione

Indicatori di valutazione: Almeno un percorso di formazione organizzato nel triennio; Numero studenti coinvolti/e.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEDA 14

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale.

Azione: Istituire la possibilità di attribuire un punteggio premiale ai progetti di ricerca su tematiche legate al genere.

Sotto-azioni: Non presente.

Target diretto: Comunità accademica.

Responsabile istituzionale: Delegata alla Ricerca.

Responsabili operativi: Commissioni di valutazione dei progetti di ricerca.

Prodotti attesi: Modifiche ai criteri di valutazione dei progetti di ricerca.

Risultati attesi: Sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'uguaglianza di genere, delle strategie di inclusione delle diversità.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Proposta di istituzione di punteggio premiale	Raccolta dati su numero di progetti valutati	Raccolta dati su numero di progetti valutati

Indicatori di valutazione: Numero di progetti valutati annualmente sulla base dei nuovi criteri.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 15

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale.

Azione: Call di Ateneo per piccoli progetti di ricerca sul tema del genere.

Sotto-azioni: Non presente.

Target diretto: Comunità accademica.

Responsabile istituzionale: CUG.

Responsabili operativi: Ricercatori, ricercatrici, docenti di Ateneo selezionati attraverso call specifica.

Prodotti attesi: Pubblicazioni.

Risultati attesi: Incremento di attenzione per il tema del genere, soprattutto tra i giovani ricercatori e ricercatrici.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
	Call di Ateneo	Discussione e presentazione prodotti

Indicatori di valutazione: Numero di pubblicazioni nell'ambito dei progetti finanziati.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEDA 16

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale.

Azione: Istituire un premio di laurea magistrale su temi legati all'uguaglianza di genere, all'inclusione delle diversità, alla valorizzazione delle differenze, al contrasto alla violenza di genere.

Sotto-azioni: Istituzione di una commissione per la valutazione delle lauree.

Target diretto: Comunità accademica.

Responsabile istituzionale: Delegata alla Ricerca.

Responsabili operativi: Area Servizi alla didattica e alla ricerca.

Prodotti attesi: Istituzione premio di laurea.

Risultati attesi: Sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere, delle strategie di inclusione delle diversità.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Istituzione premio di laurea	Call per presentazione tesi, raccolta dati	Premiazione

Indicatori di valutazione: Numero di tesi inviate a valutazione.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 17

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale.

Azione: Consolidare un approccio rispettoso del bilanciamento di genere nella composizione delle commissioni di selezione relative ai finanziamenti per la ricerca.

Sotto-azioni: Adeguamento dei regolamenti relativi alla composizione delle commissioni per la valutazione dei progetti di ricerca in un'ottica di bilanciamento di genere.

Target diretto: Personale docente e ricercatore, dottorandi, personale tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti.

Responsabile istituzionale: Delegata alla Ricerca, Direttori di Dipartimento.

Responsabili operativi: Area Servizi alla didattica e alla ricerca; Ufficio Statuto, regolamenti, procedure elettorali.

Prodotti attesi: Criteri per la composizione delle commissioni per la valutazione dei progetti di ricerca.

Risultati attesi: Favorire l'uguaglianza nelle procedure per la valutazione per l'accesso alle risorse destinate alla ricerca.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Adeguamento dei regolamenti		

Indicatori di valutazione: Adeguamento dei regolamenti.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 18

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Consolidare il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement.

Azione: Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati.

Sotto-azioni: Non previste.

Target diretto: Comunità accademica.

Responsabile istituzionale: Delegata alle Pari Opportunità, Delegata alla Terza Missione, Direttori di Dipartimento.

Responsabili operativi: Organizzatori degli eventi scientifici e di public engagement.

Prodotti attesi: Panel con una presenza di genere bilanciata.

Risultati attesi: Incrementare, ove possibile, il bilanciamento di genere nei panel degli eventi scientifici/public engagement.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Adozione linee guida	Raccolta dati su bilanciamento panel	Raccolta dati su bilanciamento panel

Indicatori di valutazione: Percentuale di eventi scientifici/public engagement con panel bilanciati.

Risorse: Interne ed esterne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEMA 19

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale.

Azione: Inserimento nella banca dati IRIS di un codice finalizzato a evidenziare se la pubblicazione riguarda le tematiche di genere.

Sotto-azioni: Verifica annuale del numero di pubblicazioni scientifiche per le quali il ricercatore/la ricercatrice ha dichiarato la presenza della dimensione di genere e/o della diversità nella ricerca.

Target diretto: Personale docente e ricercatore, dottorandi/e.

Responsabile istituzionale: Delegato alla Ricerca, Direttori di Dipartimento,.

Responsabili operativi: Ufficio Valutazione Ricerca.

Prodotti attesi: Inserimento del codice nella banca dati IRIS.

Risultati attesi: Report annuale del numero di pubblicazioni scientifiche per dipartimento.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Modifica della banca dati IRIS	Report annuale	Report annuale

Indicatori di valutazione: Percentuale di pubblicazioni per le quali sia stata dichiarata la presenza della dimensione di genere e/o della diversità nella ricerca.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 20

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Integrazione della dimensione di genere nella didattica curriculare ed extracurriculare.

Azione: Inserimento, ove possibile, all'interno degli insegnamenti dell'offerta didattica relativa alle competenze trasversali, di tematiche legate alle pari opportunità. Invito ai/docenti affinché una o più lezioni svolte nei propri corsi sia dedicata al contributo delle donne nell'ambito di ciascun settore scientifico disciplinare.

Sotto-azioni: Non prevista.

Target diretto: Studenti.

Responsabile istituzionale: Delegata alle Pari Opportunità, Delegato alla Didattica, Coordinatori dei Corsi di Studio, CUG.

Responsabili operativi: Personale docente e ricercatore.

Prodotti attesi: Invio di una comunicazione da parte del Rettore per sollecitare l'inserimento nei programmi curricolari di lezioni su tematiche di genere.

Risultati attesi: Integrazione della prospettiva di genere nell'offerta didattica.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Invio della comunicazione	Raccolta informazioni da parte dei corsi di studio	Raccolta informazioni da parte dei corsi di studio

Indicatori di valutazione: Pubblicazione della comunicazione da parte del Rettore; Monitoraggio da parte dei Corsi di Studio.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEMA 21

Area tematica: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.

Obiettivi: Integrazione della dimensione di genere nella didattica curricolare ed extracurricolare.

Azione: Contributo per favorire la partecipazione di studenti a convegni, summer school, corsi di formazione specifici su tematiche riguardanti gli studi di genere.

Sotto-azioni: Promozione e sensibilizzazione delle opportunità per studenti tramite web page di Ateneo e canali social.

Target diretto: Studenti.

Responsabile istituzionale: CUG.

Responsabili operativi: Personale docente e ricercatore.

Prodotti attesi: Relazioni ad attività conclusa.

Risultati attesi: Promozione e sensibilizzazione sull'adozione di una prospettiva di genere nella formazione.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Predisposizione del contributo	Promozione e sensibilizzazione, raccolta dati su numero di candidature	Promozione e sensibilizzazione, raccolta dati su numero di candidature e partecipanti nel triennio

Indicatori di valutazione: Numero candidature di studenti; Numero di studenti che hanno partecipato ad attività nel triennio.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.



MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA
DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E
A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE,
INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

SCHEDA 22

Area tematica: Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Obiettivi: Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali.

Azione: Organizzazione di un evento con rappresentanti dei centri anti violenza territoriali e delle Associazioni LGBTQI+.

Sotto-azioni: Stimolare l'adesione di centri e associazioni territoriali.

Target diretto: Intera comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Delegata alle Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia.

Responsabili operativi: Docenti interni ed esterni, associazioni territoriali.

Prodotti attesi: Evento sul riconoscimento e la prevenzione della violenza di genere.

Risultati attesi: Incremento della consapevolezza sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Incontro in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre), raccolta dati su adesioni e numero di partecipanti	Incontro in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre), raccolta dati su adesioni e numero di partecipanti	Incontro in occasione della giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre), raccolta dati su adesioni e numero di partecipanti

Indicatori di valutazione: Numero delle adesioni alle iniziative promosse; Partecipanti all'evento.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 23

Area tematica: Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Obiettivi: Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali.

Azione: Sensibilizzazione sulla violenza di genere all'interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo.

Sotto-azioni: Attività di informazione sugli strumenti messi a disposizione dell'Ateneo per contrastare la violenza di genere (Codice etico e di comportamento, Codice di condotta contro le molestie sessuali, figura della Consigliera di Fiducia, ecc.).

Target diretto: Comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Delegata alle Pari Opportunità, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia.

Responsabili operativi: Ufficio comunicazione, public engagement; Ufficio relazioni con il pubblico, trasparenza, privacy Uffici dei dipartimenti.

Prodotti attesi: Illustrazione delle misure adottate per prevenire la violenza e le molestie sessuali, presentazione attività della Consigliera di Fiducia da svolgersi durante gli incontri con le matricole; Promozione periodica degli strumenti sulla Home Page del sito web di Ateneo.

Risultati attesi: Incremento della consapevolezza sulla violenza di genere e sugli strumenti di contrasto.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Presentazione attività Consigliera di Fiducia, raccolta dati su numero partecipanti	Presentazione attività Consigliera di Fiducia, raccolta dati su numero partecipanti	Presentazione attività Consigliera di Fiducia, raccolta dati su numero partecipanti

Indicatori di valutazione: Numero di iniziative, numero di partecipanti alle iniziative.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 24

Area tematica: Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Obiettivi: Pubblicizzazione delle attività di terza missione di Ateneo su discriminazione e violenza di genere.

Azione: Mappatura delle azioni di terza missione d'Ateneo rivolte ai temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere e alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali.

Sotto-azioni: Non previste.

Target diretto: Comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Delegata alle Pari Opportunità, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia.

Responsabili operativi: Delegati alla terza missione.

Prodotti attesi: Mappatura delle azioni di terza missione rivolte ai temi della cultura dell'inclusione.

Risultati attesi: Promozione della consapevolezza a proposito di contrasto alla violenza di genere.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Raccolta dati sul numero di azioni svolte nel 2024	Raccolta dati sul numero di azioni svolte nel 2025	Raccolta dati sul numero di azioni svolte nel 2026, pubblicazione di dati sintetici su attività svolte nel triennio

Indicatori di valutazione: Numero delle azioni svolte; Pubblicizzazione delle attività svolte durante il triennio 2025-2027.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEMA 25

Area tematica: Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Obiettivi: Prevenzione della violenza di genere e delle molestie sessuali.

Azione: Posizionamento o tinteggiatura di panchine di colore rosso nelle varie sedi dell'Ateneo, come simbolo di lotta contro il femminicidio e ogni forma di violenza, anche ad opera degli/delle studenti dell'Ateneo.

Sotto-azioni: Non previste.

Target diretto: Comunità universitaria, società tutta.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale, Delegata alle disabilità, Rappresentanti degli studenti.

Responsabili operativi: Ufficio pianificazione e coordinamento interventi manutentivi.

Prodotti attesi: Creare uno spazio volto a fornire un evidente messaggio di attenzione su questo tema quale invito per tutti a condannare la violenza di genere in tutte le sue forme, fisiche o psicologiche.

Risultati attesi: Promozione di una cultura non violenta fra i generi.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
intervento ≥ 1	intervento ≥ 1	intervento ≥ 1

Indicatori di valutazione: Numero panchine posizionate o tinteggiate; Numero di incontri tenuti.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.



MISURE DI INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

SCHEDA 26

Area tematica: Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale.

Obiettivi: Promozione dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella comunità dell'Ateneo.

Azione: Predisposizione di Linee Guida di Ateneo per l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna.

Sotto-azioni: Creazione di apposito gruppo di lavoro.

Target diretto: Comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia.

Responsabili operativi: Commissione comunicazione; Ufficio Comunicazione, public engagement; Docenti con competenze in materia.

Prodotti attesi: Linee guida per l'uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna.

Risultati attesi: Diffusione della cultura di genere e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Creazione gruppo di lavoro	Predisposizione delle linee guida	Pubblicazione e promozione delle linee guida

Indicatori di valutazione: Pubblicazione delle linee guida sulla sezione specifica della pagina web di Ateneo; Pubblicazione periodica delle linee guida attraverso l'inserimento di un banner nella home page del sito web di Ateneo.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

SCHEMA 27

Area tematica: Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale.

Obiettivi: Promozione dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella comunità dell'Ateneo.

Azione: Iniziative di informazione e sensibilizzazione finalizzate a promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

Sotto-azioni: Realizzazione di prodotti di comunicazione multicanale da diffondere all'interno della comunità universitaria.

Target diretto: Comunità universitaria.

Responsabile istituzionale: Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia.

Responsabili operativi: Ufficio Comunicazione e public engagement; Commissione comunicazione; Docenti con competenze in materia; Il Torcoliere.

Prodotti attesi: Prodotti di comunicazione e infografica sulle tematiche di genere da diffondere all'interno della comunità universitaria in rete.

Risultati attesi: Diffusione della cultura di genere e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Realizzazione dei prodotti	Diffusione dei prodotti, raccolta dati su numero di prodotti realizzati e iniziative	Diffusione dei prodotti, raccolta dati su numero di prodotti realizzati e iniziative

Indicatori di valutazione: Numero di iniziative e di prodotti realizzati.

Risorse: Interne ed esterne.

Priorità attribuita: Media.

SCHEDA 28

Area tematica: Misure di integrazione delle tematiche di genere nella comunicazione istituzionale.

Obiettivi: Azioni di sensibilizzazione e di indirizzamento delle comunicazioni istituzionali secondo principi di parità.

Azione: Formazione del personale tecnico amministrativo e aggiornamento progressivo della principale documentazione amministrativa interna ed esterna.

Sotto-azioni: Organizzazione di momenti di formazione e creazione di lavori di gruppo.

Target diretto: Personale tecnico amministrativo.

Responsabile istituzionale: Direttore Generale.

Responsabili operativi: Area Servizi alla didattica e ricerca; Area Infrastrutture edilizie e digitali; Area Risorse finanziarie e patrimoniali; Area Risorse Umane e affari istituzionale; Ufficio Comunicazione e public engagement; Ufficio formazione, performance anticorruzione.

Prodotti attesi: Formazione e creazione di gruppi di lavoro per l'aggiornamento della principale documentazione amministrativa.

Risultati attesi: Diffusione della cultura di genere e dell'utilizzo di un adeguato linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna.

Cronoprogramma:

2025	2026	2027
Organizzazione momenti di formazione	Formazione e lavori di gruppo, raccolta dati su numero di partecipanti	Formazione e lavori di gruppo, raccolta dati su numero di partecipanti, raccolta dati sulle attività del triennio

Indicatori di valutazione: Numero di percorsi formativi e gruppi di lavoro attivati; Partecipanti ai percorsi formativi.

Risorse: Interne.

Priorità attribuita: Alta.

Palazzo Du Mesnil
Via Chiaamone 61/63

