

Piano di uguaglianza di genere ♀♂

2024-2026



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Introduzione

La redazione del Piano di Uguaglianza di genere (o Gender Equality Plan) rientra tra le misure individuate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere - identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee - nella ricerca e nell'innovazione. Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, la Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. In tale prospettiva, la Commissione Europea ha fornito le indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP, che sono state poi riportate dalla CRUI nel "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani", che le declina con l'obiettivo di fornire alle università italiane uno strumento operativo volto ad agevolare la stesura del Piano. Inoltre la Missione 4 del PNRR, dedicata al settore dell'istruzione e ricerca, prevede che - anche in questo contesto - l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sia consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici o privati dotati, o che si impegnino a dotarsi nel corso del primo anno di progetto, di un Bilancio di genere e di un G.E.P.. L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ha realizzato dal 2017, in seno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni, un'analisi interna della situazione di genere attraverso un esame di contesto con l'obiettivo di verificare possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità e garantire il costante monitoraggio dei progressi effettuati.

Nell'ottica di progredire sempre più nella direzione intrapresa, nel 2020 è stato costituito un Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere e, successivamente, un Gruppo di lavoro incaricato di predisporre il Piano di Uguaglianza di genere e i relativi aggiornamenti periodici con l'obiettivo di far sì che la redazione di entrambi i documenti si concretizzasse come momento di analisi e di confronto sulla reale identità dell'Ateneo, consentendo di valutare l'efficacia e la sostenibilità delle azioni adottate, di ottimizzare i risultati già ottenuti, segnalare eventuali contraddizioni e punti di attenzione ed evidenziare opportunità e risorse, dando avvio a nuove politiche. Il Gruppo di coordinamento ha predisposto e sottoposto al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, il primo G.E.P. (2022-2024) nel novembre 2021 e il secondo (2023-2025) nel dicembre 2022. Il presente documento individua per il triennio 2024-2026, come già fatto nelle precedenti edizioni, 7 aree-chiave di intervento, identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea e declinati dal Vademecum CRUI; le aree di intervento, prima di essere concretizzate in obiettivi, sono state associate a specifici Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 e relativi target.

Collegamento tra aree tematiche e SDGs

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

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



AREA TEMATICA 1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

GOAL 5 - Parità di genere - Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale



AREA TEMATICA 2 - Equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

GOAL 10- Ridurre le disuguaglianze - Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza



AREA TEMATICA 3 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'Organizzazione

GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica - Target 8.5 Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di pari valore



AREA TEMATICA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze - Target 10.3 Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito

Collegamento tra aree tematiche e SDGs



AREA TEMATICA 5 - Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione
GOAL 4 - Istruzione di qualità - Target 4.5 Entro il 2030, eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili



AREA TEMATICA 6 - Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione
GOAL 17 - Partnership per gli obiettivi - Target 17.17 Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati



AREA TEMATICA 7 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
GOAL 5 - Parità di genere - Target 5.2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT1 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 	1.1 Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali, nelle pratiche di gestione e, in generale, nella cultura dell'Ateneo	Raccolta sistematica, in Amministrazione Generale e in tutte le strutture decentrate, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura periodica del Bilancio di Genere e la stesura annuale della Relazione sulla Gestione (che correda il Bilancio Unico d'Ateneo di esercizio) e del Rapporto di Sostenibilità	<ul style="list-style-type: none"> Stakeholder chiave e decisori politici; Personale docente e ricercatore e personale TAB; Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti e studentesse e loro famiglie 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Statistico d'Ateneo Ufficio Bilanci e Rapporto di sostenibilità 	-	<ul style="list-style-type: none"> Bilancio di Genere; Rapporto di Sostenibilità Relazione sulla Gestione
		Pianificazione di incontri periodici sull’avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere e del Bilancio di genere con figure chiave della governance e delle strutture per facilitare la diffusione degli strumenti, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l’impatto	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore e personale TAB; Studenti e studentesse dell'Ateneo 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Prorettore alla Ricerca; Ufficio Ricerca Internazionale 	-	<ul style="list-style-type: none"> Revisione annuale del Piano di Uguaglianza di genere; Redazione triennale del Bilancio di Genere e aggiornamento annuale dei dati quantitativi

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT2 Equità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera <div>  </div>	2.1 Promuovere processi di sostegno alla prosecuzione della carriera accademica delle ricercatrici/ professoress	Realizzazione di un intervento istituzionale forte presso la CRUI per l'introduzione di contratti di sostituzione di maternità per le ricercatrici e professoress	Personale docente e ricercatore	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore; Delegata alle P.O. e Inclusione; CUG; Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Verifica dell'attuazione delle azioni
		Introduzione/ potenziamento, nella valutazione della ricerca d'Ateneo, di correttivi legati ai periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo/aspettativa previsti dalle leggi vigenti al fine di ottenere una valutazione più equa	Personale docente e ricercatore	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore; Delegata alle P.O. e Inclusione; CUG; Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Analisi delle richieste effettuate e incidenza sul dato totale delle ricercatrici/ professoress

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2023	2024	2025	2026	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’Organizzazione 	3.1 Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e familiare	Aggiornamento periodico del nuovo opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza	Personale docente e ricercatore e personale TAB		X			<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Numero di richieste pervenute al/alla responsabile e variazione rispetto all'anno precedente
		Creazione di uno spazio condiviso con il territorio presso le Biblioteche d’area per favorire incontri, relazioni intellettuali e confronti su temi e problemi di stringente attualità	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore e personale TAB; Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti/esse Cittadinanza 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Direttrice generale CUG Responsabiie delle Biblioteche 	2.000 Euro annui	<ul style="list-style-type: none"> Numero di accessi e variazione rispetto all’anno precedente Numero di eventi organizzati e partecipazione agli stessi
		Creazione, presso la Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia, di una sezione della biblioteca dedicata al tema del genere, della parità e dell’inclusione.	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore e personale TAB; Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti/esse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Direttrice generale CUG Responsabiie della Biblioteca 	2.000 Euro annui	Numero di accessi e variazione rispetto all’anno precedente

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’Organizzazione <div>  </div>	3.1 Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e familiare	Introduzione di una specifica causale di congedo indennizzato, nel sistema universitario di registrazione delle presenze, per lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere o seguite da Centri Antiviolenza nazionali	Personale TAB		X			<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Numero di ore/giornate messe a disposizione e tasso di utilizzo
		Modifica del regolamento per richiesta e utilizzo di ferie e permessi solidali, estendendo a chi presta assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute	Personale TAB		X			<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Numero di ore/giornate messe a disposizione e tasso di utilizzo
		Analisi degli asili nido presenti sul territorio con l’obiettivo di individuare una o più strutture private idonee alla stipula di una convenzione a beneficio della comunità universitaria	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e TAB; Dottorandi/e; Specializzandi/e; Titolari di contratti, borse e assegni di ricerca; Studenti e studentesse 		X			<ul style="list-style-type: none"> Rettore; Direttrice generale; Delegata alle P.O. e Inclusione; Dirigente resp. Ufficio del Personale Responsabile AGEVOLA 	-	Numero di convenzioni stipulate

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’Organizzazione <div>  </div>	3.2 Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	Previsione, nell’ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti, di workshop, open day, seminari e corsi in tema di parità e uguaglianza	Personale docente e ricercatore e personale TAB	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; CUG; Direttrice Generale; Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	<ul style="list-style-type: none"> Numero e genere di unità di personale formate; Percentuale di personale raggiunto da formazione disaggregato per genere
		Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore e personale TAB; Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; CUG Gruppo di lavoro appositamente costituito Ufficio Comunicazione d'Ateneo 	-	Valutazione del grado di miglioramento del linguaggio utilizzato nelle prassi universitarie e nei siti istituzionali
		Realizzazione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Personale docente e ricercatore e personale TAB; Futuri studenti e studentesse ecc.) 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; CUG; Direttrice Generale; Dirigente resp. Ufficio Patrimonio e Appalti; Ufficio Sviluppo Sostenibile 	30.000 Euro annui	Numero di prodotti venduti, andamento della fatturazione da parte dell'operatore economico affidatario

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	DESTINATARI	2023	2024	2025	2026	RESPONSABILI	RISORSE ECONOMICHE	INDICATORE MONITORAGGIO
AT3 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’Organizzazione <div>  </div>	3.2 Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	Realizzazione, in almeno una toilette per Macroarea e al Rettorato, di postazioni adatte al cambio del pannolino di neonati, per favorire le studentesse madri e gli studenti padri nel caso in cui abbiano necessità di portare con sè i figli durante lo svolgimento di pratiche amministrative, esami, discussioni delle tesi di laurea ecc.	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Sviluppo Sostenibile • CUG 	3.000 Euro	Questionari di gradimento dell'iniziativa tra gli studenti e le studentesse


Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca 	4.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la ricerca	Promozione di attività di ricerca d’Ateneo bilanciate in termini di genere, prevedendo incentivi e supporto per i gruppi di ricerca inclusivi	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore e personale TAB; Dottorandi/e e titolari di contratti e assegni di ricerca 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore; Prorettore alla Ricerca; Delegata alle P.O. e Inclusione; Coordinatori/trici di Macorarea/Facoltà 	-	Indicatori presentati nel Bilancio di Genere, sezione Personale docente e ricercatore, ambito Ricerca
		Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, success rate, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti	<ul style="list-style-type: none"> Stakeholder chiave e decisori politici; Personale docente e ricercatore; Dottorandi/e e titolari di contratti e assegni di ricerca 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Ufficio Statistico d'Ateneo; Dirigente Direzione Ricerca e Terza Missione 	-	Indicatori presentati nel Bilancio di Genere, sezione Personale docente e ricercatore, ambito Ricerca
		Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori/trici interessati/e alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell’inclusione e del diversity management	<ul style="list-style-type: none"> Stakeholder chiave e decisori politici; Personale docente e ricercatore; Dottorandi/e e titolari di contratti e assegni di ricerca 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Prorettore alla Ricerca; Delegata alle P.O. e Inclusione; Coordinatori/trici di Macorarea/ Facoltà 	10.000 Euro annui	Numero di reti attivate o alle quali si è aderito; numero di eventi e valutazione di impatto

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca 	4.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la ricerca	Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente e ricercatore e personale TAB; Dottorandi/e e titolari di contratti e assegni di ricerca Studenti e studentesse dell'Ateneo 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Comitato Scientifico GIO 	-	Numero delle attività promosse e valutazione di impatto
		Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Personale docente e ricercatore e personale TAB; Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Direttrice GES; Delegata alle P.O. e Inclusione; Prorettore alla Ricerca 	-	<ul style="list-style-type: none"> Numero di pubblicazioni annue; Numero di eventi curati; Numero di iscritti/e ai corsi proposti
		Promozione attività del Centro Di-Con-Per Donne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Direttrice Centro; Delegata alle P.O. e Inclusione; Prorettore alla Ricerca 	-	<ul style="list-style-type: none"> Numero di pubblicazioni annue; Numero di eventi curati
		Promozione attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente, ricercatore e TAB; Dottorandi/e e titolari di contratti e assegni di ricerca Studenti e studentesse dell'Ateneo 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Coordinatrice Osservatorio; Delegata alle P.O. e Inclusione; Prorettore alla Ricerca 	-	<ul style="list-style-type: none"> Numero di pubblicazioni annue; Numero di eventi curati

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT5 Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione <div>  </div>	5.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la didattica e nei programmi dei corsi di studio	Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN - Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di caregiver familiare	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse che svolgono il ruolo di caregiver familiare Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione; Prorettore alla Didattica Direttrice Generale; Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti 	-	Monitoraggio del numero di studenti e studentesse che usufruiscono delle misure di sostegno e inclusione e variazione rispetto all'anno precedente
		Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti e studentesse; Personale TAB 	X	X	X	X	Direttrice Centro	-	Numero di iscritti/e nelle diverse categorie (studenti/esse dell'Ateneo, PCTO, dipendenti ecc.) e variazione rispetto all'anno precedente
		Corso "Gender & Inclusion"	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa; Delegata alle P.O. e Inclusione 	-	Numero di iscritti/e e variazione rispetto all'anno precedente
		Assegnazione di premi da 500 Euro ciascuno per tesi di laurea triennale su tematiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti; Delegata alle P.O. e Inclusione 	Euro 6.000 annui	Verifica dell'effettiva erogazione dei premi di laurea

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT5 Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti e nella formazione <div>  </div>	5.1 Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti la didattica e nei programmi dei corsi di studio	Assegnazione di premi da 1.000 Euro ciascuno per tesi di laurea magistrale su tematiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti; • Delegata alle P.O. e Inclusione 	Euro 12.000 annui	Verifica dell'effettiva erogazione dei premi di laurea
		Assegnazione di premi da 1.500 Euro ciascuno per tesi di dottorato e di scuola di specializzazione su tematiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Dottorandi/e; • Studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti; • Delegata alle P.O. e Inclusione 	Euro 18.000 annui	Verifica dell'effettiva erogazione dei premi di laurea
		Istituzione di borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai Foundation Courses	Immatricolati/e a.a. 2023/2024 che si trovano nella situazione indicata	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegata alle P.O. e Inclusione; • Direttrice Generale; • Dirigente Direzione Didattica e Servizi agli studenti 	Euro 150.000 annui -	Verifica dell'effettiva erogazione delle borse

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT6 Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione 	6.1 Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il public engagement	Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UN.I.RE - UNiversità In REte contro la violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	CUG	-	Valutazione e monitoraggio dei progetti avviati
		Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l’introduzione di “Dottoressa” nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Prorettrice alla Didattica • Delegata alle P.O. e Inclusione 	-	Verifica dell'attuazione delle azioni
		Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell’Università in relazione alle realtà territoriali e associative	<ul style="list-style-type: none"> • Stakeholder chiave e decisori politici; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Studenti e futuri studenti 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore; • Prorettore al Trasferimento tecnologico; • Dirigente Direzione Ricerca e Terza Missione 	-	Numero di iniziative effettuate e valutazione di impatto
		Partecipazione al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell’ultimo triennio delle scuole superiori	Futuri studenti e studentesse	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegata alle P.O. e Inclusione; • DelegatO del Rettore all'Orientamento; • Ufficio Orientamento 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di futuri studenti e studentesse coinvolti • Iscrizioni facoltà STEM e variazione rispetto all'anno precedente

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT6 Integrazione della dimensione del genere nelle attività di terza missione <div>  </div>	6.1 Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il public engagement	Adozione di nuove politiche di orientamento per promuovere la presenza femminile nei percorsi STEM con la realizzazione di brevi filmati ad hoc (diffusi sui canali istituzionali e condivisi con Istituti di Istruzione del territorio)	Futuri studenti e studentesse	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione Delegato del Rettore all'Orientamento; Ufficio Orientamento 	10.000 euro annui	<ul style="list-style-type: none"> Numero di futuri studenti e studentesse coinvolti Iscrizioni facoltà STEM e variazione rispetto all'anno precedente

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <div>  </div>	7.1 Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all’inviolabilità dei diritti della persona	Monitoraggio dell’andamento del centro antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito dall’associazione Differenza Donna	Cittadinanza	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione CUG 	-	Monitoraggio dei numero di donne che accedono al CAV e variazione rispetto all'anno precedente
		Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un’identità “alias” a tutte le componenti dell’Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la proce- dura e alleggerendo gli oneri di prova	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Futuri studenti e studentesse; Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Delegata alle P.O. e Inclusione Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Verifica dell'attuazione dell'azione
		Eventuale revisione, monitoraggio e attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e moralì, emanato con Decreto Rettorale n.1792 del 25/5/2009	<ul style="list-style-type: none"> Studenti e studentesse dell'Ateneo; Personale docente e ricercatore e personale TAB; Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore; Delegata alle PO e Inclusione Direttrice Generale; CUG 	-	Verifica dell'attuazione dell'azione

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <div>  </div>	7.1 Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all’inviolabilità dei diritti della persona	Previsione, nell’ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte alla comunità universitaria, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG; • Prorettrice alla Didattica; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	10.000 euro annui	<ul style="list-style-type: none"> • Numero e genere di studenti/esse e unità di personale raggiunte dalla formazione; • Percentuale di studenti/esse e di personale raggiunto da formazione disaggregato per genere
		Servizio di consulenza sessuologica dedicato a problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all’orientamento sessuale o all’identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità, alla diversa cultura/etnia	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • Futuri studenti e studentesse 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Centro di riferimento; • CUG 	-	Dati degli accessi al Centro disaggregati per genere
		Consolidamento dei servizi di ascolto CUG e Counselling psicologico per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare), mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB 	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG; • Direttrice Generale; • Dirigente resp. Ufficio del Personale 	-	Numero e genere di persone raggiunte dal servizio

Area tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	2023	2024	2025	2026	Responsabili	Risorse economiche	Indicatore monitoraggio
AT7 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali <div>  </div>	7.1 Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all’inviolabilità dei diritti della persona	Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di adesivi con indicazione del numero 1522 anti violenza e stalking in tutto il Campus	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse; • Personale docente e TAB; • Utenti dello sportello antiviolenza e del codice rosa; • utenti di tutte le istituzioni che aderiranno al progetto (Municipio, commissariati, Campus X ecc.) 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Delegata alle PO e Inclusione 	1.000 Euro annui	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di copie distribuite per avere contezza dei numeri e della capacità di gestione di episodi di violenza sul nostro territorio • Numero di adesivi apposti
		Prosiegua del progetto ToGe(t)here per la creazione di una rete di studenti, dipendenti e cittadinanza attiva contro la violenza di genere, formata per individuarla e monitorata attraverso una piattaforma informatica e la creazione di un apposito albo	<ul style="list-style-type: none"> • Studenti e studentesse dell'Ateneo; • Personale docente e ricercatore e personale TAB; • cittadinanza 		X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUS • CUG 	-	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di persone formate e variazione rispetto all'anno precedente • Numero di iscritti/e all'Albo



COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO

D.R. 2541/2023

- Dott.ssa Barbara Martini – Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e Inclusione – Coordinatrice del Gruppo di lavoro
- Prof.ssa Maria Cristina Cataudella – Dipartimento di Management e Diritto e componente del C.d.A. dell'Ateneo
- Dott.ssa Francesca Dominici - Responsabile Divisione 2 Ricerca Internazionale della Direzione II
- Dott.ssa Alessandra Filabozzi – Ricercatrice Dipartimento di Fisica
- Dott.ssa Carola Gasparri – Responsabile Ripartizione Bilanci e Rapporto di Sostenibilità – Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo
- Dott.ssa Silvia Lombardo - Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia
- Dott.ssa Federica Lorini – Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"
- Dott. Mario Mastrangelo – Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società
- Dott.ssa Silvia Quattrociocche – Direttrice generale
- Prof.ssa Bianca Sulpasso – Delegata de Rettore all'Internazionalizzazione
- Prof.ssa Virginia Tancredi - Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo