

Piano per l'equità di genere 2022-2024



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Per la costruzione del Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) di Sapienza, la Rettrice Antonella Polimeni ha istituito un GEP Team, nominato nel rispetto delle indicazioni della CRUI e prima ancora della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE) in adempimento della decisione consigliare 2021/764 del 10 maggio 2021, dove si individua la priorità della "gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content".

Il GEP Team di Sapienza, presieduto dal Delegato della Rettrice, nella persona del Prorettore Vicario Giuseppe Ciccarone, è composto da: Simonetta Ranalli, Direttrice Generale; Giuliana Scognamiglio, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e in rappresentanza del gruppo di redazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) e del Bilancio di Genere (BdG), Fabio Lucidi, Coordinatore del Comitato Tecnico Scientifico (CTS) sulla Diversità e l'Inclusione, e Marco Mancini, Prorettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, in rappresentanza della componente docente; Daniela Cavallo, Dirigente dell'Area risorse umane, in rappresentanza del Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario; Claudia Caporusso e Lucia Lombardo in rappresentanza della componente studentesca; Rita Giuliani, Responsabile della Segreteria del Prorettore Vicario.

A supporto del GEP Team, l'Ateneo si è avvalso di strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, tra le quali il gruppo di redazione per il BdG, il CUG e il CTS sulla diversità e l'inclusione.

Le persone che hanno partecipato ai gruppi di lavoro sono: Roberto Baiocco; Alessandra Barberis; Emanuele Caglioti; Ines Ciolli; Marcella Corsi; Denise De Marco; Giovanna D'Incoronato; Giuseppe Foti; Anna Maria Giannini; Mariella Nocenzi; Paola Paoloni; Gabriella Salinetti; Angelo Schillaci; Giovanni Screpis; Annamaria Speranza.

Grafica e impaginazione sono stati curati dall'Ufficio della Rettrice.

Foto di copertina a cura di Stefania Sepulcri.

Indice degli acronimi

BdG	Bilancio di Genere
CAF	Corsi di Alta Formazione
CE	Commissione Europea
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CTS	Comitato Tecnico Scientifico
CUG	Comitato Unico di Garanzia
GdL	Gruppo di Lavoro
GIS	Gender Equality System
GEP	Gender Equality Plan
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PAP	Piano delle Azioni Positive
R&I	Ricerca&Innovazione
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Sommario

Introduzione	4
Aree, obiettivi e azioni	9
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	11
Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	20
Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	23
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	30
Area 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	32
Conclusioni	37

Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) di Sapienza è il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Ateneo, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2022-2024.

Il processo di stesura del GEP è partito da una analisi dei dati del BdG di Sapienza 2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 giugno 2021, nonché da un'approfondita riflessione sul PAP, proposto dal CUG e approvato dal Consiglio di Amministrazione l'8 aprile 2021. È seguita una fase di audizioni volte a raccogliere i suggerimenti degli Stakeholders interni (a partire dalla comunità studentesca) e di quelli esterni. Tra questi sono stati coinvolti le Direzioni generali delle Aziende Ospedaliere Universitarie, la Consigliera regionale di parità del Lazio e il Direttore Generale Unindustria. La bozza del GEP approvata dal GEP Team è stata proposta per le loro valutazioni e integrazioni, già in fase istruttoria, a una serie di Organismi statutarî quali il Collegio dei Direttori dei Dipartimenti di Sapienza, il Nucleo di Valutazione di Ateneo e a tutti gli altri soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano. Il GEP è stato infine approvato dagli Organi Collegiali dell'Ateneo.

Il GEP di Sapienza è stato formulato con un duplice obiettivo: in primo luogo, dare continuità e coerenza alle politiche per l'equità di genere già intraprese dal nostro Ateneo; in secondo luogo, inserire il Piano in un contesto specifico e locale che potrebbe essere definito "l'ecosistema di Sapienza".

Per quanto attiene al primo obiettivo, occorre osservare che l'Ateneo si è da tempo dotato di numerosi presidi della parità di genere e del contrasto a ogni forma di discriminazione, in quanto valori avvertiti come fondamentali e irrinunciabili da tutte le componenti della nostra Comunità. Da molti anni una delle deleghe che il Rettore o la Rettrice in carica attribuisce all'inizio del proprio mandato ha ad oggetto le "Pari opportunità"; l'art. 28 dello Statuto della Sapienza ha istituito, con questa specifica missione istituzionale, il CUG in conformità con le normative vigenti; più di recente, con D.R. n. 264/2021, è stato istituito un CTS sulla diversità e l'inclusione.

La Sapienza, come si è già fatto cenno, si è dotata di un BdG, regolarmente pubblicato nel sito istituzionale, redatto in conformità delle linee guida formulate dalla CRUI nell'autunno del 2019 e delle "best practices" in uso nei più importanti Atenei italiani ed europei. Il CUG, inoltre, predispose ogni tre anni il PAP; l'ultimo, redatto all'inizio del 2021 per il triennio 2021-2023 e approvato dagli Organi di Governo dell'Ateneo, prevede diverse "azioni positive" che riguardano specificamente la salvaguardia della parità di genere e la tutela del genere meno rappresentato.

Una particolare attenzione viene riservata da tempo anche al tema del contrasto a ogni forma di violenza e di molestia legata al genere, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. In questo contesto vale la pena ricordare almeno: (a) il Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, emanato una prima volta nel 2005 e recentemente riformulato, su impulso del CUG, con il D.R. n. 286 del 2 febbraio 2021; sulla base di detto Regolamento è stata nominata, nel corso del 2021, la Consigliera di fiducia di Sapienza, che ha il compito di fungere da interlocutore e al tempo stesso guida materiale e psicologica rispetto alle vittime di comportamenti di violenza o di molestia perpetrati all'interno dell'Ateneo; (b) il Regolamento per l'attivazione e la gestione della c.d. carriera alias, emanato con D.R. del 21 novembre 2018, con il quale si sono poste le basi per la tutela dei diritti delle persone in transizione di genere che frequentano la Sapienza.

Infine, l'Ateneo riserva già da tempo ampia considerazione al tema della formazione, attraverso l'istituzione di corsi di studio di diverso livello (master, CAF, corsi di laurea magistrale in corso di presentazione al MUR.) e di eventi culturali su temi legali al genere (ad esempio, seminari, eventi celebrativi di date simboliche, come quella del 25 novembre contro la violenza sulle donne o quella del 17 maggio sul contrasto all'omo-bi-transfobia). Sapienza dedica attenzione anche al tema della tutela della genitorialità, attraverso, per esempio, l'istituzione dell'asilo nido e di centri estivi per i figli dei/delle dipendenti, ovvero attraverso la previsione di appelli di esame straordinari a cui possono accedere le studentesse madri di bambini fino a tre anni o, ancora attraverso la previsione della maternità quale causa di sospensione della carriera della studentessa, che potrà essere ripresa, senza aggravio di costi per tasse universitarie, al termine del periodo di sospensione.

Per quanto attiene al secondo obiettivo, riconoscendo che numerosi ostacoli ancora la separano dalla parità di genere, come confermato dai dati analitici contenuti nel BdG 2020, e coerentemente con gli indirizzi programmatici del proprio piano strategico, Sapienza identifica nel GEP lo strumento per rendere l'Ateneo non solo più libero da pregiudizi e stereotipi e più cosciente delle problematiche del gender gap, ma anche capace di porre al centro il valore della persona e di facilitare l'ottimale espressione delle proprie capacità, contribuendo così al miglioramento della performance sul piano della ricerca, della didattica e della terza missione). Come si legge nella Guidance della CE: "gender equality benefits research and innovation (R&I) by improving the quality and relevance of R&I, attracting and retaining more talent, and ensuring that everyone can maximise their potential".

Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi e azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità e a favorire la crescita della cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo. È bene comunque specificare che gli strumenti identificati nel GEP sono stati pensati per integrare misure già esistenti da diverso tempo che l'Ateneo ha individuato e avviato per perseguire le corrette politiche di genere al proprio interno.

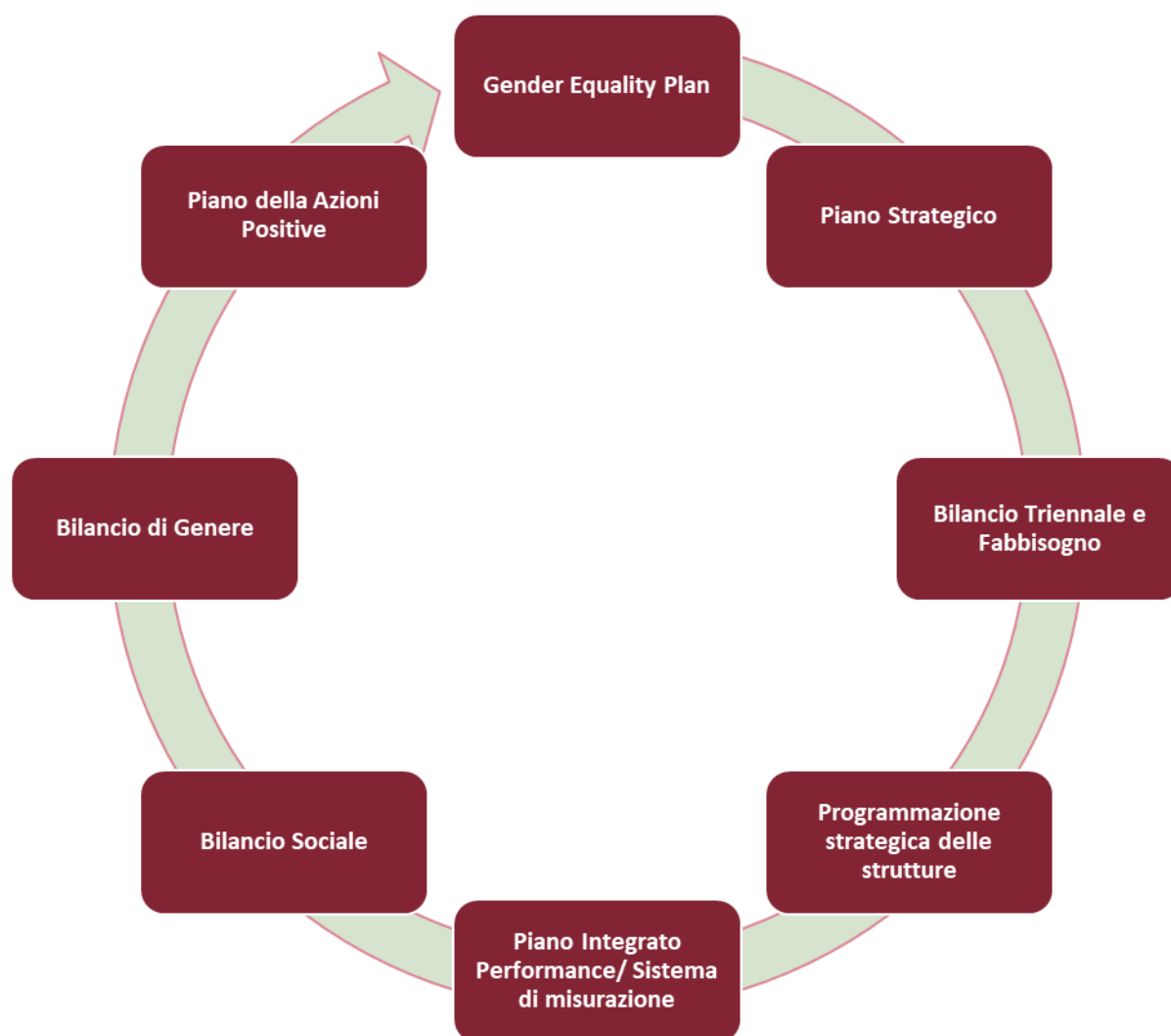
Il GEP è dunque uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta alla comunità Sapienza senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita.

Uno strumento a cui si attribuisce tale importanza deve essere necessariamente inserito all'interno della strategia complessiva della programmazione dell'Ateneo. La naturale integrazione del GEP in questa programmazione a vari livelli muove da tre circostanze. La prima circostanza è la natura stessa del Piano, che non può non essere declinato in maniera trasversale perché trasversali sono le politiche che investono le problematiche di genere. Esse riguardano le tre grandi missioni dell'Università e le loro protagoniste/i loro protagonisti, le persone che ne sono insieme fruitrici e interpreti: le studentesse e gli studenti, il personale docente e il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, senza dimenticare gli altri stakeholder territoriali. Del resto, le stesse cinque aree prioritarie di intervento identificate dalla CE e dalla CRUI per attivare le misure specifiche del GEP concernono non solo tutte le componenti della comunità universitaria, ma anche il funzionamento, la programmazione e gli obiettivi delle strutture che la innervano.

La seconda circostanza è che, per tutte queste ragioni, il GEP s'inserisce nell'"ecosistema di Sapienza". Tale ecosistema (assai complesso, viste le dimensioni dell'Ateneo) è descritto, declinato e giustificato negli strumenti di programmazione fra loro gerarchicamente embricati secondo quanto prevedono le norme del funzionamento degli

Atenei statali fondate su scadenze triennali. Questi strumenti sono: (a) il Piano strategico sessennale, (b) il Bilancio triennale e con esso (c) la Programmazione del fabbisogno di personale (aggiornata annualmente), entrambi secondo linee di sviluppo dettate dalla Programmazione triennale del MUR, (d) il Piano integrato della performance realizzato in ottemperanza a quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), (e) la Programmazione strategica dei Dipartimenti.

Ciascuno dei livelli di programmazione investe a cascata quelli subordinati in una coesione e coerenze organiche che Sapienza sta perseguendo con determinazione fin dall'approvazione definitiva del Bilancio di previsione 2021 e la Relazione di accompagnamento della Magnifica Rettore. In sostanza, ciascuno degli obiettivi, azioni e target degli interventi del GEP, con le annesse risorse, si colloca all'intersezione delle coordinate che definiscono gli strumenti di programmazione dell'ecosistema Sapienza". Mai uno solamente, ma sempre più di uno. Così, per citare un singolo esempio, una misura sulla incentivazione del reclutamento (non importa se docente o TAB) rispetto a una baseline predefinita e a dei KPI condivisi investe la programmazione strategica delle strutture, l'accantonamento di risorse finalizzate nel Bilancio triennale e l'adozione di misure amministrativo-gestionali che ricadono sul sistema della performance. Il meccanismo della programmazione è attraversato dall'obiettivo in tutte le sue componenti. Del resto, già le Linee-guida della CRUI per il BdG sottolineavano l'integrazione del gender budgeting nei cicli di programmazione dell'Ateneo secondo lo schema sintetizzato nella figura che segue:



La terza e ultima circostanza da menzionare è che l'adozione del GEP in Sapienza entro il 2021 viene a coincidere con l'avvio, de facto, del nuovo ciclo programmatico di cui si è appena detto. È una circostanza per molti versi eccezionale e un'opportunità importante di armonizzazione del GEP all'interno della nuova programmazione dell'Ateneo. Ciò non può che imprimere al Piano una dinamicità e una incisività difficilmente replicabili in circostanze diverse. Alla fine del 2021, infatti, deve essere varato il nuovo Piano strategico delle strutture 2021-2023 con obiettivi, indicatori e parametri correlati; il 2021 è l'anno di scadenza del Piano strategico sessennale; il Ministero ha appena varato le nuove "Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale 2021-2023", con annessi parametri e indicatori di valutazione dei risultati, cui Sapienza si sta conformando; è in scadenza nel 2022 il Piano integrato della performance; il Bilancio triennale e la Programmazione del fabbisogno saranno di riflesso aggiornati in base ai nuovi obiettivi.

Strutturato in cinque aree di lavoro, il GEP di Sapienza prevede un insieme di 10 obiettivi e 26 azioni strategiche, con specifici referenti, la cui realizzazione nel corso del triennio sarà monitorata dal GEP Team attraverso l'uso sistematico di indicatori e parametri.

Si tratta dunque di un piano di azioni articolato, proposto in continuità con politiche e azioni precedenti, inserito nel piano progettuale della Rettrice e della Governance della Sapienza e condiviso da tutti gli organi di Sapienza. Ad esso l'Ateneo ha dedicato specifiche risorse inserendole inizialmente nel Bilancio sociale (ee.ff. 2016 e 2017), quindi nel Bilancio sociale e di sostenibilità (e.f. 2018) e, a séguito dell'emanazione nel settembre 2019 delle "Linee-guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" da parte della CRUI, nel vero e proprio "Bilancio di Genere" che è stato emanato rispettivamente nel 2020 e nel 2021 (con riferimento all'e.f. precedente). Entrambe le edizioni accompagnano i documenti di programmazione standard dell'Ateneo e, in conformità con quanto già prevedeva la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 23.5.2007, si compongono di un'ampia porzione ricognitiva e di una sezione che descrive quel che la CRUI definisce le "azioni per la parità di genere". Queste ultime, de facto, anticipano molti dei contenuti delle aree di intervento del GEP e costituiscono, come si è avuto modo di dire, un gender budgeting dotato di target e di risorse appostate.

Nella fattispecie vale la pena di menzionare i principali interventi inseriti nel BdG 2020, interventi che rappresentano una base-line rispetto a cui valutare i progressi previsti nel presente GEP:

Risorse utilizzate a favore delle pari opportunità (euro)

	2019		2020		2021		Soggetto finanziatore
	Prev	Cons	Prev	Cons	Prev	Cons	
Asilo nido	541.776,54	480.346,43	541.554,38	212.756,80	490.000,00	-	Ateneo
Centro estivo	0,00	0,00	0,00	0,00	78.000,00	-	Ateneo
Consigliera di fiducia	0,00	0,00	0,00	0,00	10.000,00	-	Ateneo
Telelavoro	3.600,00	5.550,00	0,00	1.400,00	140.000,00	-	Ateneo
Smart working	0,00	0,00	0,00	1.304.008,17	580.000,00	-	2020 MUR 2021 Ateneo
Totale	545.376,54	485.896,43	541.554,38	1.518.164,97	1.298.000,00	-	

Un'ultima, doverosa considerazione prima di entrare nel dettaglio. Precisamente in questo scorcio d'anno ha ultimato i propri lavori il GdL della CRUI per la redazione dei BdG e dei GEP in conformità con quanto previsto dall'art. 38-septies della L. 196/2009 per le Amministrazioni dello Stato e secondo le "Linee-guida" indicate con la circolare del MEF del 16 aprile 2020 n. 7 che prescrive di evidenziare, nei bilanci annuali, le attività e le risorse destinate alla promozione della parità di genere. In sede del GdL della CRUI è stato giustamente osservato che a tutt'oggi l'analisi economico-finanziaria nei BdG (una trentina di Atenei a oggi) è sporadica e frammentaria e che l'implementazione della procedura di riclassificazione dei costi indicata a suo tempo dalla CRUI nelle proprie "Linee-guida" è stata realizzata da pochissimi Atenei. Si tratta di una questione cruciale che esige di essere affrontata a maggior ragione se si tratta di dare piena visibilità agli interventi in sede di GEP.

La riclassificazione, mediante l'introduzione di un apposito campo sul piano dei conti di contabilità analitica, dovrebbe prevedere l'attribuzione alle voci di spesa di codici atti a identificare le voci neutre rispetto al genere (N), quelle sensibili al genere (S), e quelle espressamente finalizzate alla parità di genere (P). Essendo una materia nuova per il personale addetto all'elaborazione delle informazioni di natura contabile, ciò rappresenta una sfida per le Amministrazioni nell'offrire informazioni puntuali ed esaustive. Se ne è fatto cenno perché, una volta approvata con l'accordo del CINECA tale riclassificazione, sarà tecnicamente più semplice operare con le variabili e le marche opportune nella redazione dei prossimi GEP entro cui collocare anche i BdG.

In conclusione, il GEP di Sapienza si propone come una complessiva assunzione di responsabilità dell'Ateneo sui processi di valorizzazione delle differenze, con specifico riferimento alle differenze di genere. In questo senso si propone anche di rendere conto in modo esaustivo e comprensibile del corretto utilizzo delle risorse e della produzione di risultati in linea con i propri obiettivi. Tutte le azioni del GEP prevedono a tal fine indicatori per il monitoraggio in itinere e per la valutazione ex post. Sapienza desidera inoltre collocare il livello di accountability delle proprie azioni su un piano esterno e collettivo. Per questo, nel processo di costruzione del GEP è stato definito un Advisory Board di interlocutrici e interlocutori esterni, che hanno fornito la propria disponibilità a partecipare al processo di monitoraggio delle azioni e con i quali il GEP Team si confronterà costantemente nel corso del triennio.

Aree, obiettivi e azioni

Il Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) di Sapienza si propone il raggiungimento nel triennio 2022-2024 di 10 obiettivi attraverso la realizzazione di 26 azioni strategiche suddivise in 5 aree di intervento.

Con la prima Area di lavoro, Sapienza si propone di facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa, agendo sulla cultura dell'organizzazione e sulla lotta agli stereotipi. Si tratta dunque di offrire un contributo per favorire una corretta sensibilità di genere nella cultura dell'organizzazione, anche per facilitare la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla condivisione e sulla buona convivenza. Grazie al lavoro in questa area, Sapienza intende porre le basi organizzative per la efficace implementazione delle *gender policies* pianificate dall'Ateneo in tutte le aree individuate come rilevanti. Ci si propone dunque di favorire la *promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze* e il *sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi*. A tal fine, verranno realizzate nove differenti azioni:

1. elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere e/o gender sensitive attraverso la creazione di un Gender Information System (GIS);
2. revisione dei regolamenti Sapienza alla luce del Manuale: "Scrivere con Sapienza";
3. realizzazione di una sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e di materiali comunicativi da trasferire attraverso i media di Ateneo;
4. realizzazione di una conferenza Annuale di Ateneo sul tema della Gender Equality;
5. predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e dei regolamenti interni sullo smart working e sul telelavoro;
6. implementazione di spazi *kids friendly*;
7. somministrazione e analisi di un nuovo questionario sul benessere organizzativo;
8. disponibilità di Mentor per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause;
9. revisione del Regolamento sulle carriere alias.

Con la seconda Area di lavoro, Sapienza intende agire nella direzione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. In particolare, ci proponiamo due diversi obiettivi, quelli di *mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali* e di *promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato*. Per raggiungerli, Sapienza realizzerà le seguenti azioni strategiche:

1. costruzione di una banca dati, costantemente aggiornata, relativa alla composizione degli Organi di governo dell'Ateneo e delle strutture e suo utilizzo per l'analisi di indicatori statistici relativi alla presenza di eventuali squilibri di genere;
2. revisione dei Regolamenti sulla costituzione e sul funzionamento delle Commissioni di Ateneo.
3. revisione dei Regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi.

La terza area di lavoro concerne l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera. Ci proponiamo in questo caso di raggiungere l'obiettivo di *sviluppare competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline* e quello della *riduzione della segregazione orizzontale*. Per perseguire questi obiettivi vengono proposte sette specifiche azioni:

1. progetti di orientamento mirati nelle scuole per contrastare gli stereotipi di genere nella ricerca scientifica;
2. operazioni di mentoring trasformativo e reverse mentoring per lo sviluppo di soft skills delle giovani studiose, con specifico riferimento ai settori con maggiore disparità di genere;
3. introduzione di una linea guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei panel e in tutti gli eventi pubblici dell'Ateneo;
4. misure di incentivazione a valere sulle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della L. 230/2005 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo;
5. misure di incentivazione a valere sulle chiamate di docenti di I fascia ex art. 18 della L. 240/2010 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo;
6. introduzione di linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere;
7. mappatura degli incarichi burocratici in funzione del genere.

La quarta area di lavoro si propone di favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione. Anche in questo caso Sapienza persegue due diversi obiettivi: quello di *raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca* e quello di *valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi*. Le Azioni attraverso le quali questi obiettivi verranno perseguiti sono le seguenti:

1. incentivazione di gruppi di ricerca equilibrati per genere o con PI di genere femminile e incentivi per favorire la partecipazione del genere meno rappresentato nei network di ricerca;
2. inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo.

La quinta e ultima area di lavoro del GEP di Sapienza, punta al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali. Due sono gli obiettivi che l'Ateneo si propone: *la Prevenzione della molestia e della violenza di genere* e *la Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere*. Questi obiettivi verranno perseguiti attraverso le azioni che vengono di seguito elencate:

1. networking tra la Consigliera di Fiducia e i Garanti delle studentesse e degli studenti di Facoltà e di Ateneo;
2. implementazione di un centro anti-violenza;
3. creazione di Safe Zone in ogni Facoltà;
4. organizzazione di eventi e iniziative, compresa una conferenza annuale di Ateneo, contro le molestie e la violenza di genere;
5. progettazione e somministrazione di indagini sulle discriminazioni di genere.

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi, obiettivi e azioni

Obiettivo 1: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Azione 1	<p>Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere e/o gender sensitive (creazione di un Gender Information System – GIS).</p> <p>L'azione mira a creare un Sistema volto a sfruttare i dati amministrativi sul genere, eventualmente integrandoli con ulteriori informazioni che al momento non fossero immediatamente disponibili, secondo un disegno finalizzato a una rapida interrogazione. Il GIS mira a raccogliere, classificare, analizzare e pubblicare periodicamente dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e relativi a tutti gli ambiti rilevanti all'interno dell'Ateneo (ad esempio, performance di studentesse/i, età, provenienza, tipo di diploma, ISEE, disabilità; carico didattico; attrattività, internazionalizzazione e regolarità dei percorsi di studio; attività e performance di ricerca e terza missione; percorsi di carriera, ruoli, incarichi e responsabilità del personale docente; ruoli, incarichi e responsabilità del personale TAB). Il Sistema risulterebbe utile per tutte le analisi e le statistiche rilevanti e per la redazione di report e documenti, inclusi il PAP e il BdG.</p>
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà, Ufficio statistico/elaborazione dati.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
Risultati attesi	Disponibilità di informazioni disaggregate per genere, complete e aggiornate ai fini di ogni possibile elaborazione.
Risorse umane	Due Unità D8 per tre mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità: 14.319 euro.
Indicatori e target	<p>Costituzione di un gruppo di lavoro per il GIS e per la classificazione, analisi e pubblicazione periodica di informazioni disaggregate per genere (2022). Disponibilità di informazioni costantemente aggiornate in via automatica (2023) e pronte per l'elaborazione.</p> <p>Target: disponibilità di informazioni esaustive e costantemente consultabili per ogni analisi relativa al genere entro il 2024.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>

Timing	2022	2023	2024
	Creazione GIS	Raccolta e integrazione informazioni	Informazioni disaggregate

Obiettivo 1: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Azione 2	Revisione dei regolamenti Sapienza alla luce del Manuale “Scrivere con Sapienza”. L'azione prevede la revisione e l'integrazione di tutti i Regolamenti di Sapienza alla luce del Manuale per testi chiari, corretti ed efficaci, approvato dal Senato Accademico il 19 Gennaio 2021. In particolare i Regolamenti verranno sottoposti a rilettura e revisione in funzione delle Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo approvate a suo tempo dal MIUR, secondo le indicazioni contenute nel Manuale. Tutti i nuovi Regolamenti in corso di elaborazione verranno emanati nel rispetto delle medesime norme linguistiche.
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Rettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: Direzione Generale, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Destinatari/e	Intera Comunità Accademica.
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata in tutti gli atti documentari di Sapienza.
Risorse umane	Tre unità di personale D8 per due mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità: 17.462 euro.
Indicatori e target	Numero di regolamenti revisionati. Target: Tutti i regolamenti revisionati entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Revisione Regolamenti	Applicazione Regolamenti	

Obiettivo 1: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Azione 3	<p>Realizzazione di una sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social di Ateneo.</p> <p>L'azione prevede di costruire un portale contenente tutte le attività e le campagne di comunicazione coi relativi materiali proposte da Sapienza per favorire un corretto equilibrio di genere. Il portale, collocato all'interno della sezione "Sapienza inclusiva", avrà un diretto rimando all' <i>home page</i> e conterrà, ad esempio: (i) organismi, documenti istituzionali, azioni e iniziative formative realizzate a favore dell'uguaglianza di genere; (ii) materiali tradizionali e multimediali, ad opera di esperti e di studentesse e studenti, da utilizzare per campagne di comunicazione in tutte le sedi della nostra Università. Tali materiali verranno comunicati anche attraverso i social di Ateneo.</p>
Responsabilità	Ufficio stampa e comunicazione, insieme a: CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità, CUG, rappresentanti della componente studentesca.
Destinatari/e	Tutta la Comunità Sapienza.
Risultati attesi	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate da Sapienza in favore dell'equità di genere.
Risorse umane	Tre unità C8 per quattro mesi/persona con il contributo delle rappresentanze studentesche.
Risorse finanziarie	Costo Unità: 28.639 euro.
Indicatori e target	<p>Numero di materiali prodotti e inseriti nel portale, e comunicati attraverso i social.</p> <p>Target: realizzazione del portale entro il 2022; incremento del volume della comunicazione sulle questioni di genere tramite i social di almeno il 30% nel 2024 rispetto al 2020.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>

13

Timing	2022	2023	2024
	Realizzazione sito	Incremento social	

Obiettivo 1: Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Azione 4	Realizzazione di una conferenza Annuale di Ateneo sul tema della Gender Equality. L'Ateneo dedicherà la giornata simbolo del 25 Novembre a una Conferenza Annuale sui temi della Gender Equality. Durante la Giornata, nella quale da alcuni anni l'Ateneo organizza, con il supporto del CUG, eventi contro la violenza sulle donne, verranno anche organizzati seminari, eventi culturali e celebrativi, diffusi i dati delle rilevazioni effettuate dal GIS, proposta alla comunità la descrizione delle attività realizzate tra quelle del GEP in una logica di <i>accountability</i> interna e di confronto con gli <i>stakeholder</i> esterni.
Responsabilità	Rettrice, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Cerimoniale, Ufficio Stampa e Comunicazione, rappresentanze studentesche.
Destinatari/e	Comunità Sapienza e <i>stakeholders</i> esterni.
Risultati attesi	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate da Sapienza in favore dell'equità di genere. Confronto con gli <i>stakeholders</i> interni ed esterni in una logica di <i>accountability</i> .
Risorse umane	Tre unità C8 per quattro mesi/persona, con il contributo delle rappresentanze studentesche.
Risorse finanziarie	Costo unità: 28.639 euro.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: organizzazione della Conferenza Annuale di Ateneo a partire dal 2022.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing

2022	2023	2024
Conferenza 2022	Conferenza 2023	Conferenza 2024

Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

Azione 1	<p>Predisposizione del PIAO e dei Regolamenti interni sullo <i>smart working</i> e sul telelavoro.</p> <p>Predisposizione del PIAO – previsto dal Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 – e dei relativi Regolamenti, di cui al Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 01/12/2021, in conformità con le Linee guida per la compilazione del PIAO, ora in corso di emanazione. Il PIAO presterà la dovuta attenzione all'identificazione di idonee tempistiche per le riunioni e i <i>meeting</i> di lavoro. La redazione del PIAO e dei Regolamenti, in accordo con le OO.SS. verrà realizzata dalle competenti Autorità dell'Ateneo, in coerenza con gli sviluppi normativi nazionali, con le circolari emanate dal Governo centrale e i bisogni di conciliazione/condivisione/convivenza della Comunità Sapienza. Come già indicato nel PAP 2021-2023, e fermo restando il dovere di massimizzare l'efficienza complessiva e la qualità dei servizi erogati, l'effettiva attuazione di questi interventi verrà attentamente monitorata dai soggetti previsti per il monitoraggio del GEP.</p>
Responsabilità	Direzione Generale, Prorettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Equilibrata distribuzione delle possibilità di accedere al lavoro a distanza. Flessibilità lavorativa coerente con i bisogni di conciliazione/condivisione/convivenza della Comunità Sapienza.
Risorse umane	Identificate nei responsabili dell'azione.
Risorse finanziarie	Nessuna.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: completamento del PIAO e dei regolamenti interni sul lavoro a distanza entro il 2022; monitoraggio annuale.
Collegamento con SDG Agenda 2030	DG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing

2022	2023	2024
Completamento azione	Monitoraggio	Monitoraggio

Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

Azione 2	Implementazione spazi <i>kids friendly</i>. L'azione persegue l'obiettivo di garantire al personale docente e al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare, in un'ottica di condivisione e convivenza e, in particolare e di sostenere la genitorialità, ampliando e migliorando gli spazi <i>kids friendly</i> organizzati dall'Ateneo, con specifico riferimento all'asilo nido e al centro estivo.
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: Delegata per le pari opportunità, CTS diversità e inclusione, CUG.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Incremento dei posti disponibili nell'asilo nido e nei centri estivi organizzati dall'Ateneo; miglioramento della qualità del servizio offerto.
Risorse umane	Tre unità C8 per quattro mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo unità: 28.639 euro.
Indicatori e target	Rapporto posti disponibili/ posti richiesti nell'asilo nido e nei centri estivi organizzati dall'Ateneo. Miglioramento annuale della soddisfazione nella <i>customer satisfaction</i> . Target: totale soddisfacimento della domanda entro il 2024. Livello minimo di soddisfazione del 70% dell'utenza nel 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing

2022	2023	2024
Miglioramento rapporto e soddisfazione	Miglioramento rapporto e soddisfazione	Conseguimento target

Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

Azione 3	Somministrazione nuovo questionario sul benessere organizzativo. L'Ateneo intende programmare, come già indicato nel PAP 2021 - 2023, una indagine periodica sul benessere organizzativo del personale docente e del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi, nel 2022 e nel 2024, di un nuovo questionario sul benessere organizzativo, che coinvolga, oltre agli Uffici competenti, docenti di diverse discipline (psicologia, diritto, statistica ecc.) e che contenga anche domande, adeguatamente articolate, volte ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale.
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Collegio dei Direttori di dipartimento, Delegata alle pari opportunità, Ufficio statistico/elaborazione dati.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare riferimento al tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale; identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento.
Risorse umane	Due unità D8 per tre mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo unità: 17.462 euro.
Indicatori e target	Percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate. Livello minimo di soddisfazione del 70% dell'utenza nel 2024. Target: 60% nel 2032 e 70% nel 2024 di rispondenti sul totale del personale.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing	2022	2023	2024
	Somministrazione questionario	Somministrazione questionario	Conseguimento target

Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

Azione 4	Disponibilità di <i>mentors</i> per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause. Questa azione mira a promuovere l'adozione di strumenti finalizzati al mantenimento del percorso di carriera per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza attraverso l'istituzione di forme di <i>mentoring</i> tra colleghe e colleghi, allo scopo di aggiornare il o la dipendente su eventuali modifiche intervenute in ambito lavorativo e/o di colmare eventuali gap e favorire l'allineamento e l'inclusione.
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: CTS diversità e inclusione, Delegata per le pari opportunità.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Salvaguardia dell'efficienza e del benessere di lavoratori e lavoratrici al rientro dai periodi di congedo.
Risorse umane	Personale interno.
Risorse finanziarie	Fondi per incentivazione ex art. 9 Legge 240/2010.
Indicatori e target	Ore di attività di formazione svolta. Target: disponibilità di <i>mentor</i> adeguatamente formati per il 100% del personale di rientro dai congedi entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing	2022	2023	2024
	Formazione <i>mentors</i>	Formazione <i>mentors</i>	Conseguimento target

Obiettivo 2: Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo. Valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

Azione 5	Regolamento sulle carriere alias. L'azione consiste nella revisione del Regolamento relativo alle carriere alias, con l'obiettivo di migliorare o eliminare alcune criticità segnalate dagli attuali fruitori. Verrà inoltre valutata l'opportunità/fattibilità di estensione del Regolamento, o di alcune parti di esso, al personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario. Si svolgerà anche attività di formazione del personale deputato all'applicazione del Regolamento e di monitoraggio sulla sua corretta implementazione, anche dal punto di vista informatico attraverso il GIS.
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Prorettrice alla Didattica, insieme a: GIS, CUG, rappresentanti degli studenti, Consigliera di Fiducia, Delegata alle pari opportunità, CTS diversità e Inclusione.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
Risultati attesi	Eliminare alcune criticità segnalate dagli attuali fruitori del regolamento sulle carriere alias.
Risorse umane	Due unità D8 per tre mesi/persona dedicate alla revisione del Regolamento e all'implementazione dei corsi di formazione. Tutto il CTS diversità e inclusione per la predisposizione dei materiali e l'erogazione dei corsi.
Risorse finanziarie	Costo personale: 17.462 euro.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: revisione del Regolamento entro il 2022 ed emanazione del nuovo regolamento entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing	2022	2023	2024
	Revisione Regolamento	Emanazione Regolamento	

Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Mappare gli squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Azione 1	Costruzione di una banca dati sulla composizione degli Organi di governo. Sapienza vuole costruire una specifica banca dati, costantemente aggiornata, relativa alla composizione degli Organi di Governo dell'Ateneo e delle strutture e suo utilizzo per l'analisi di indicatori statistici relativi alla presenza di eventuali squilibri di genere.
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG.
Destinatari/e	Docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Costruzione della banca dati delle posizioni di vertice. Disponibilità di dati costantemente aggiornati sull'equilibrio di genere.
Risorse umane	Una unità D8 per sei mesi/persona.
Risorse finanziarie	costo personale: 17.462 euro.
Indicatori e target	Aggiornamento annuale dei dati disaggregati disponibili sul genere. Target: disponibilità di una banca dati completa.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing	2022	2023	2024
	Completamento banca dati		

Obiettivo 2: Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato.

Azione 1	Revisione dei Regolamenti sulla costituzione e sul funzionamento delle Commissioni di Ateneo. Sapienza intende sottoporre a revisione i Regolamenti di Ateneo che disciplinano la nomina e la composizione delle Commissioni di Ateneo (es. Commissione etica, Collegio di disciplina, Commissione didattica, Commissione Ricerca, Commissione Grandi Attrezzature, Commissione Brevetti, ecc.), per verificare ed eventualmente inserire disposizioni che favoriscano la partecipazione del genere meno rappresentato.
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Rettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento, Delegata alle pari opportunità, CUG.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico amministrativo.
Risultati attesi	Modifica, ove necessario, in funzione degli obiettivi descritti, dei Regolamenti interni sulla nomina e sulla composizione delle commissioni di Ateneo a qualunque titolo istituite.
Risorse umane	Una unità D8 per sei mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità: 17.462 euro.
Indicatori e target	Revisione dei Regolamenti e approvazione di eventuali modifiche. Applicazione immediata dei nuovi Regolamenti. Target: revisione di tutti i Regolamenti entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

21

	2022	2023	2024
Timing	Revisione regolamenti	Applicazione regolamenti	

Obiettivo 2: Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato.

Azione 2	<p>Revisione dei Regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi.</p> <p>Sapienza intende sottoporre a revisione i Regolamenti di Ateneo che disciplinano l'elezione dei componenti elettivi degli Organi collegiali (Senato accademico, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione ecc.) o degli Organi monocratici (ad es. Direttori di dipartimento), per verificare la presenza in essi di regole volte a promuovere l'equilibrio fra generi, valutando la possibilità: a) in caso di presentazione di candidature in lista, di prevedere l'equilibrata composizione delle liste ; b) in caso di elezioni che prevedano l'espressione di preferenze, introdurre la doppia preferenza di genere; c) in caso di designazioni da parte di altri Organi, di introdurre regole per l'equilibrata composizione.</p>
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Rettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento, Delegata alle pari opportunità.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Modifica dei Regolamenti interessati.
Risorse umane	Una Unità D8 per sei mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità: 17.462 euro.
Indicatori e target	<p>Revisione dei Regolamenti e approvazione di eventuali modifiche.</p> <p>Applicazione immediata dei nuovi Regolamenti.</p> <p>Target: revisione di tutti i Regolamenti entro il 2023.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

22

	2022	2023	2024
Timing	Revisione regolamenti	Applicazione regolamenti	

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Sviluppare competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline.

Azione 1	<p>Progetti di orientamento mirati nelle scuole per contrastare gli stereotipi di genere nella ricerca scientifica.</p> <p>L'azione partirà dal censimento, dall'analisi e dalla messa a sistema dei progetti sul contrasto agli stereotipi di genere già realizzati dai dipartimenti con le scuole. La realizzazione di ulteriori progetti di orientamento nelle scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia utilizzeranno anche video prodotti da studentesse e studenti di Sapienza.</p>
Responsabilità	Prorettrice all'orientamento e tutorato e Prorettrice al <i>Public Engagement</i> , insieme a: Direzione Generale, CTS diversità e inclusione, CUG, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Ufficio Stampa e Comunicazione.
Destinatari/e	Studentesse e studenti, professoresse e professori delle scuole secondarie di secondo grado.
Risultati attesi	Realizzazione di programmi di orientamento nelle scuole sui temi di genere, con specifico riferimento ai Corsi di Studi con maggiore sproporzione di genere.
Risorse umane	Docenti, tutor e borsisti.
Risorse finanziarie	Fondi per l'orientamento e per il monitoraggio, fondi per borse di studio per l'orientamento: incremento dedicato all'intervento pari al 5% dei fondi per l'Orientamento: 23.500 euro; incremento dedicato all'intervento pari al 10% del fondo "Altre borse" del "Costi per il sostegno degli studenti": 127.000 euro.
Indicatori e target	<p>Numero di scuole, classi, studentesse/studenti e insegnanti coinvolti nei programmi di orientamento.</p> <p>Target: almeno il 60% delle scuole presenti nel territorio regionale entro il 2024.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 4 Istruzione di qualità.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>

Timing	2022	2023	2024
	Progettazione	Orientamento	Orientamento

Obiettivo 1: Sviluppare competenze relative all'uguaglianze di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline.

Azione 2	<i>Mentoring trasformativo e reverse mentoring.</i> L'Ateneo intende impostare programmi di mentoring per processi di <i>empowerment</i> e sviluppo delle soft skills delle giovani studiose, e di reverse mentoring per i <i>senior researchers</i> , con specifico riferimento ai settori con maggiore disparità di genere.
Responsabilità	Prorettrice alla ricerca e Prorettrice all'orientamento e tutorato, insieme a: Centro <i>counselling</i> psicologico, Gruppo QUID, CTS diversità e inclusione, CUG e Delegata alle pari opportunità.
Destinatari/e	Dottorande di ricerca, assegniste di ricerca, RTDA-A.
Risultati attesi	Attivazione di percorsi di <i>mentoring</i> per le giovani studiose (dottorande, assegniste, RTD-A) con specifico riferimento alle discipline con maggiore disparità di genere. Aumento dell'autoefficacia percepita) delle giovani studiose che partecipano ai percorsi di <i>mentoring</i> .
Risorse umane	Docenti per formazione, personale per <i>mentoring</i>
Risorse finanziarie	Fondi per il <i>mentoring</i> e per il monitoraggio: incremento dedicato all'intervento pari al 5% dei fondi per l'Orientamento: 23.500 euro; riserva di una quota pari al 20% del contributo di funzionamento, comprensivo della maggiorazione del 10% prevista dal DM 45/2013, per ciascun Corso di Dottorato di ricerca
Indicatori e target	Costruzione di un percorso strutturato di <i>mentoring</i> trasformativo. Numero di partecipanti ai percorsi di <i>mentoring</i> . Target: proposizione del percorso al 100% dei corsi di dottorato e al 100% delle assegniste e delle RTD-A entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

24

Timing	2022	2023	2024
	Progettazione	Mentoring	Conseguimento target

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 1	Linea Guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei Panel e in tutti gli eventi Pubblici dell'Ateneo. La linea-guida determinerà lo squilibrio massimo in termini di genere accettabile tra i relatori negli eventi pubblici organizzati da Sapienza, così come nei Comitati Tecnico-Scientifici e nei Board che accompagnano l'organizzazione degli eventi.
Responsabilità	Prorettrice alla ricerca, insieme a: Delegata alle pari opportunità, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Costruzione e adozione della linea-guida.
Risorse umane	Due unità di personale D8 per 3 mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costi per la elaborazione delle linee-guida: costo personale 17.462 euro.
Indicatori e target	Percentuali di donne e uomini in conferenze, seminari, e panel. Target: raggiungimento della quota del 40% di donne nelle conferenze, seminari, convegni e panel entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Approvazione linea guida	Applicazione	Conseguimento target

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 2	Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere. Sapienza vuole istituire linee-guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere, facendo riferimento laddove necessario, al settore concorsuale e non solo al SSD.
Responsabilità	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Prorettrice alla Ricerca, Delegata alle pari opportunità.
Destinatari/e	Personale docente e di ricerca.
Risultati attesi	Produzione linee-guida sull'equilibrio di genere nelle commissioni Sapienza. Mappatura per genere delle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra Commissarie e Commissari. Incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi, in particolare nei settori caratterizzati da squilibri elevati.
Risorse umane	Una Unità di personale D8 3 mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità di personale: 8.731 euro.
Indicatori e target	Dati sugli equilibri di genere nelle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra Commissarie e Commissari. Target: almeno 80% di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

26

	2022	2023	2024
Timing	Approvazione linee guida	Applicazione	Conseguimento target

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 3	Incentivazione al riequilibrio del <i>gender gap</i> nel reclutamento del personale docente - chiamate dirette. L'Ateneo si propone di introdurre misure di incentivazione a valere sulle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della L. 230/2005 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori e nel rispetto del merito scientifico.
Responsabilità	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Rettore all'Autonomia organizzativa, semplificazione amministrativa e programmazione delle risorse, Direzione Generale, Delegata alle pari opportunità, GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Destinatari/e	Personale docente.
Risultati attesi	Riduzione delle disuguaglianze di genere all'interno dell'organico docente delle aree nelle quali il genere femminile abbia una rappresentanza pari o inferiore al 30% nella fascia per la quale viene richiesta la chiamata diretta (professori di I e di II fascia e RTD-B).
Risorse umane	Disponibilità di un contingente assunzionale aggiuntivo rispetto a quello delle chiamate dirette.
Risorse finanziarie	Aggiunta di 1,5 Punti-Organico secondo il costo medio di Ateneo stimato per l'e.f. 2022 pari a 120.225 euro, complessivamente 185.337 euro.
Indicatori e target	Riduzione del <i>gender gap</i> dei docenti in Ateneo rispetto al 31.12 dell'anno precedente. Target: riduzione progressiva nel <i>gender gap</i> nell'organico docente in Ateneo pari al 5% nel triennio 2022-2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

27

	2022	2023	2024
Timing	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 4	<p>Incentivazione al riequilibrio del <i>gender gap</i> nel reclutamento del personale docente– chiamate docenti di I fascia.</p> <p>L'Ateneo si propone di introdurre misure di incentivazione a valere sulle chiamate di docenti di I fascia ex art. 18 della L. 240/2010 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo, nel rispetto delle norme esistenti.</p>
Responsabilità	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Rettore all'Autonomia organizzativa, semplificazione amministrativa e programmazione delle risorse, Direzione Generale, Delegata alle pari opportunità, GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà, Direttrice Generale.
Destinatari/e	Personale docente dei Dipartimenti in cui la rappresentanza del genere femminile è pari o inferiore al 30% nei professori di I fascia.
Risultati attesi	Miglioramento di almeno il 5% in un anno dell'indicatore relativo al rapporto tra docenti totali di I fascia e docenti del genere meno rappresentato nel Dipartimento fra il 31.12 dell'anno precedente e il 31.12 dell'anno delle chiamate in ruolo.
Risorse umane	Disponibilità di una frazione premiale aggiuntiva per il Dipartimento incentivato, fino a un massimo di 0.3, a valere sul contingente assunzionale dell'anno successivo alle chiamate in ruolo.
Risorse finanziarie	Fino a un massimo di 6 Punti-Organico annuali secondo il costo medio di Ateneo stimato per l'e.f. 2022 pari a 120.225 euro, complessivamente 721.350 euro.
Indicatori e target	<p>Riduzione del <i>gender gap</i> rispetto alla percentuale donne/uomini dei docenti di I fascia in Ateneo rispetto all'anno precedente.</p> <p>Target: riduzione progressiva nel <i>gender gap</i> nell'organico docente di Ateneo per il 5% nel triennio 2022-2024.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>

28

	2022	2023	2024
Timing	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 5	Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali in funzione del genere. L'Ateneo si propone di mappare la distribuzione dei diversi compiti di natura amministrativa e gestionale attribuiti al personale docenti e tecnico, amministrativo e bibliotecario in funzione del genere.
Responsabilità	Direzione Generale e Rettore all'Autonomia organizzativa, semplificazione amministrativa e programmazione delle risorse, insieme a: Delegata alle pari opportunità, GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Destinatari/e	Personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni, migliore distribuzione dei doveri.
Risorse umane	Una Unità D8 per quattro mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità di personale: 11.641 euro.
Indicatori e target	Numero di strutture che aderiscono alla mappatura. Numero di incarichi mappati per genere. Target: completamento di una banca dati sugli incarichi e le mansioni, articolata secondo una prospettiva di genere entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing	2022	2023	2024
	Progettazione banca dati	Costruzione banca dati	Conseguimento target

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivo 1: Raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca.

Azione 1	<p>Incentivazione dei gruppi di ricerca equilibrati per genere o con PI di genere femminili e incentivi per favorire la partecipazione del genere meno rappresentato nei <i>network</i> di ricerca.</p> <p>L'obiettivo di questa azione è di riequilibrare, nelle aree in cui esiste un netto squilibrio di genere, la partecipazione ai bandi di ricerca e di terza missione di Ateneo di gruppi di ricerca equilibrati per genere e di favorire l'aumento del numero di PI donne. L'Ateneo varerà anche interventi sulla destinazione di percentuali del budget, sulla disseminazione e sulla pubblicazione dei risultati delle ricerche per favorire i progetti che includano i/le ricercatori/trici del genere meno rappresentato nei network di ricerca (inter, trans-disciplinari).</p>
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Prorettrice alla ricerca e Rettore alla terza missione, insieme a: Delegata alle pari opportunità, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Destinatari/e	Personale di ricerca e docente.
Risultati attesi	Maggiore equilibrio di genere nei finanziamenti per la ricerca e per la terza missione, nei gruppi di ricerca e nel numero di PI nei progetti finanziati dall'Ateneo.
Risorse umane	Si identificano nei responsabili dell'azione.
Risorse finanziarie	Fondi per la incentivazione dei progetti proposti da PI di genere femminile nei bandi per la ricerca e la terza missione: per ciascun progetto di ricerca e per ciascun caso di studio incremento del 5% dell'importo finanziato nel caso di PI appartenente al genere meno rappresentato. Lo stesso incremento verrà previsto nel caso di gruppi di ricerca che migliorino di almeno 10 punti percentuali la composizione di genere rispetto a quella esistente nelle diverse aree. Le due misure non sono cumulabili per singolo progetto.
Indicatori e target	<p>Dati sulle percentuali di genere nei PI e nei componenti dei gruppi di ricerca.</p> <p>Target 1: aumento del 5% l'anno della presenza di donne PI nei progetti di ricerca.</p> <p>Target 2: aumento del 5% l'anno dei gruppi di ricerca con composizione equilibrata di genere.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>

30

Timing

2022	2023	2024
Emissione nuovi bandi	Emissione nuovi bandi	Emissione nuovi bandi

Obiettivo 2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi.

Azione 1	Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo. Questa azione mira a istituire Corsi di Studio, Dottorati di ricerca, corsi trasversali e multidisciplinari, scuole, summer school e seminari dedicati ai temi di genere, e a inserire nelle attività didattiche già vigenti insegnamenti dedicati alle tematiche di genere.
Responsabilità	Prorettrice alla Didattica, insieme a: Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di Studio, Commissione Didattica di Ateneo, CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità.
Destinatari/e	Personale docente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti e studentesse.
Risultati attesi	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica, a tutti i suoi livelli.
Risorse umane	Tutte le persone coinvolte nell'attività didattica e formativa.
Risorse finanziarie	Individuazione di una percentuale non superiore al 10% nell'ambito dei nuovi Corsi di Studio e di Dottorato da riservare a progetti sul genere; riserva di una quota pari al 5% sui ricavi di scuole di specializzazione, master e corsi di alta formazione, pari a 110.000 euro.
Indicatori e target	Numero di corsi approvati, numero di corsi attivati, numero di iscritti. Target: Approvare e attivare almeno un Corso di Laurea sui temi legati al genere e almeno due iniziative trasversali nel periodo di programmazione.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

31

	2022	2023	2024
Timing	Nuova programmazione didattica	Realizzazione nuovi Corsi/insegnamenti	Realizzazione nuovi Corsi/insegnamenti

Area 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere.

Azione 1	<p>Networking tra la Consigliera di Fiducia e i Garanti delle studentesse e degli studenti di Facoltà e di Ateneo.</p> <p>Sapienza si propone di integrare il Regolamento-tipo delle Facoltà inserendo un apposito articolo che favorisca il collegamento diretto tra i Garanti delle studentesse e degli studenti e la Consigliera di Fiducia al fine di facilitare la segnalazione alla Consigliera di eventuali episodi di molestie e l'adozione delle prassi stabilite nel Codice di Condotta Sapienza. Allo stesso fine, Sapienza si propone di realizzare incontri periodici pubblici della Consigliera con studentesse e studenti e le loro rappresentanze presso le diverse Facoltà, includendovi, se del caso, i Garanti.</p>
Responsabilità	Consigliera di Fiducia e Garanti delle studentesse e degli studenti, insieme a: Commissione didattica di Ateneo, Collegio dei Direttori di dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà, Delegata alle pari opportunità e Rettore all'autonomia organizzativa, alla semplificazione amministrativa e alla programmazione delle risorse.
Destinatari/e	Personale docente, studentesse e studenti.
Risultati attesi	Maggiore consapevolezza e agilità delle modalità di segnalazione da parte della componente studentesca alla Consigliera. Migliore raccordo del lavoro tra Consigliera e Garanti. Incremento del numero di Incontri della Consigliera con Studentesse e Studenti presso le Facoltà.
Risorse umane	Si identificano con i responsabili dell'azione.
Risorse finanziarie	Nessuna.
Indicatori e target	<p>Numero dei Contatti tra Studentesse e Consigliera, numero delle riunioni tra Consigliera e Garanti delle Studentesse e Studenti, numero di incontri pubblici della Consigliera presso le Facoltà.</p> <p>Target: Almeno un incontro pubblico della Consigliera in ogni Facoltà e in ciascuno dei tre anni di applicazione del progetto.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>

Timing

2022	2023	2024
11 incontri pubblici	11 incontri pubblici	11 incontri pubblici

Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere.

Azione 2	Implementazione di un centro anti violenza. Con l'istituzione di un centro antiviolenza in Ateneo, in collaborazione con la Regione Lazio, si intende attivare un centro di ascolto e accoglienza di vittime o potenziali vittime di discriminazione e violenza in ragione del genere, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, fornendo un primo servizio di consulenza legale, medico-sanitaria, psicologica e di mediazione sociale, in sinergia con le associazioni operanti sul territorio e anche con le forze dell'ordine, se necessario.
Responsabilità	Rettrice e Direttrice Generale, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità.
Destinatari/e	Personale docente, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti, cittadinanza.
Risultati attesi	Istituzione del centro, accessibilità da parte di tutta la Comunità accademica e della cittadinanza.
Risorse umane	Nessuna risorsa interna aggiuntiva.
Risorse finanziarie	10.000 euro per ristrutturazione, copertura costi di gestione (elettricità, pulizie), valorizzazione dei locali.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con il target: realizzazione del centro antiviolenza entro il 2022.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing	2022	2023	2024
	Realizzazione del centro		

Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere.

Azione 3	Creazione di Safe Zone in ogni Facoltà. L'azione parte dal convincimento che le <i>Safe Zone</i> non siano luoghi di denuncia di comportamenti molesti e/o violenti, ma luoghi di ascolto e di condivisione volti a promuovere l'inclusione e il supporto nei confronti della componente studentesca, anche mediante formazione volontaria a tutto il personale sulle tematiche di genere. Sapienza vuole creare questo tipo di <i>Safe Zone</i> e, al termine della formazione, rilasciare degli "adesivi <i>Safe Zone</i> " che serviranno a individuare luoghi e persone a cui rivolgersi per condividere questioni relative alle tematiche di genere.
Responsabilità	CTS diversità e inclusione, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi delle Facoltà, Garanti degli studenti e delle studentesse, Consigliera di fiducia, Delegata per le pari opportunità.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
Risultati attesi	Creazione di <i>Safe Zone</i> , formazione del personale, incontri di monitoraggio, presentazione dell'iniziativa <i>Safe Zone</i> attraverso giornata di studio aperta a docenti e studenti.
Risorse umane	Risorse per la formazione dei docenti e stampa delle info grafiche che indichino le <i>Safe Zone</i> (2023). Risorse per l'organizzazione degli incontri e le pratiche di monitoraggio.
Risorse finanziarie	Stanziamiento 10.000 euro su utile di bilancio per stampa.
Indicatori e target	Numero di docenti formati, numero di <i>Safe Zone</i> , numero dei contatti tra studenti e docenti nelle <i>Safe Zone</i> , numero delle riunioni di monitoraggio. Target: Creazione di almeno 30 <i>Safe Zone</i> . Formazione di almeno 30 docenti delle 11 Facoltà di Sapienza. Realizzazione di 4 incontri di monitoraggio (uno ogni 3 mesi) nel 2022, 2 nel 2023 e nel 2024 (uno ogni 6 mesi). Realizzazione di una giornata di studio sulle <i>Safe Zone</i> e sugli esiti della loro implementazione in Sapienza.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

34

	2022	2023	2024
Timing	Formazione docenti	Realizzazione Safe Zone	Monitoraggio

Obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere.

Azione 4	<p>Organizzazione di eventi e iniziative, compresa una conferenza annuale di Ateneo, contro le molestie e la violenza di genere.</p> <p>Sapienza intende organizzare convegni e <i>workshop</i> per sensibilizzare la Comunità Sapienza sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Parteciperanno esperti su questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza, attiviste e attivisti, e la Consigliera di Fiducia. I workshop si baseranno su attività pratiche e forniranno informazioni sui servizi di consulenza legale, psicologica, medico-sanitaria, interni ed esterni all'Ateneo, capaci di creare una rete protettiva per le vittime, effettive e potenziali di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Durante questi eventi verranno promosse letture e commenti di libri che affrontano i temi più rilevanti con la partecipazione di esperti. Si prevede anche la costruzione di video e di materiali formativi e informativi che possano essere resi disponibili.</p>
Responsabilità	Rettrice, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Garanti di Ateneo e di Facoltà, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Delegata alle pari opportunità, Consigliera di fiducia.
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
Risultati attesi	Diffusione di una cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi e preconcetti legati alla cosiddetta "mascolinità tossica"; diffusione di corrette informazioni sulle buone prassi in materia di prevenzione e segnalazione di molestie; riduzione degli stereotipi alla base delle discriminazioni di genere.
Risorse umane	Risorse per l'organizzazione degli eventi e delle iniziative.
Risorse finanziarie	Incremento di 30.000 euro sullo stanziamento per il Bando Convegni Sapienza da utile di bilancio.
Indicatori e target	<p>Numero di eventi, convegni e <i>workshop</i> organizzati, numero di partecipanti, numero di video realizzati.</p> <p>Target: realizzazione di una conferenza annuale di Ateneo contro ogni forma di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere; realizzazione di un kit con video e materiali formativi e informativi e loro diffusione all'interno di pagine specifiche dei siti di Ateneo e delle Strutture; organizzazione di almeno tre workshop tematici in ciascuno degli anni 2022-24.</p>
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>

Timing

2022	2023	2024
Conferenza e workshop	Conferenza e workshop	Conferenza e workshop

Obiettivo 2: Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere.

Azione 1	Progettazione e somministrazione survey sulle discriminazioni di genere. La progettazione e la somministrazione di una <i>survey</i> sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti che l'Ateneo intende realizzare permetterà di mappare il livello di inclusione della diversità e di atteggiamenti prossimi alla cosiddetta "mascolinità tossica" in Sapienza. La <i>survey</i> sarà somministrata in forma anonima alle studentesse e agli studenti, al corpo docenti e al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Sapienza e valuterà non solo le discriminazioni in funzione del genere ma anche quelle legate agli orientamenti sessuali e alle identità di genere. L'azione prevede l'utilizzo di specifici strumenti di rilevazione (scale di misura <i>self-report</i>) per orientare interventi maggiormente specifici e focalizzati sulle reali necessità e bisogni delle studentesse e degli studenti.
Responsabilità	CTS diversità e inclusione, insieme a: CUG, GEP team, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Garanti delle studentesse e degli studenti di Ateneo e di Facoltà, Delegata alle pari opportunità, Ufficio statistico/elaborazione dati.
Destinatari/e	Studentesse e studenti, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
Risultati attesi	Valutazione dei livelli di discriminazione percepita legata al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, valutazione degli stereotipi di genere e della percezione del rischio di molestia in Ateneo.
Risorse umane	Una Unità D8 per sei mesi/persona.
Risorse finanziarie	Costo Unità di personale: 17.462 euro.
Indicatori e target	Costruzione e somministrazione della <i>survey</i> . Target: Risposte valide da almeno il 30% della popolazione entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

36

	2022	2023	2024
Timing	Costruzione e somministrazione survey	Somministrazione survey	Somministrazione survey

Conclusioni

Il GEP di Sapienza si compone di una serie di misure specifiche poste all'interno delle aree di intervento incluse tipicamente nei GEP:

1. equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, e nella cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La dettagliata illustrazione di queste misure, contenuta nelle parti precedenti di questo GEP, non deve essere però interpretata come una collezione di interventi scollegati e appartenenti a tematiche differenti, bensì come l'accurata descrizione delle tessere di un mosaico che si compongono nella direzione di un quadro compiuto, coerente con gli obiettivi strategici dell'Ateneo. Per questa ragione, è utile in conclusione tracciare le linee di alcuni obiettivi trasversali alle diverse aree di intervento che l'Ateneo intende realizzare attraverso azioni parimenti trasversali. Si tratta di quattro obiettivi, che agiscono su quattro diversi livelli: strategico, culturale, comunicativo; organizzativo.

Il primo obiettivo prevede di collocare le cinque aree di intervento nel contesto di una visione d'insieme che, partendo dall'analisi di contesto contenuta nel Bilancio di Genere e nel Piano delle Azioni Positive, cerchi di comprendere le determinanti delle diversità di genere nel loro divenire e identifichi di conseguenza i fattori su cui indagare e intervenire. In altri termini, è necessario adottare un approccio dinamico che consenta di interpretare i flussi e le transizioni che si realizzano nelle dimensioni che riguardano l'equità di genere. La realizzazione di questo obiettivo richiede di definire un piano generale di monitoraggio delle azioni realizzate e di considerare quindi la necessità e l'impegno di dotarsi di strumenti per la valutazione *ex ante*, in itinere ed *ex post* delle azioni proposte. Per questa ragione e allo scopo di raccogliere ed elaborare dati disaggregati per genere e/o *gender sensitive*, l'Ateneo ritiene necessario dotarsi di una specifica struttura dedicata al GIS. Tale struttura permetterà, in misura e qualità crescenti, la raccolta puntuale e il costante aggiornamento di dati disaggregati per sesso/genere su personale e corpo studentesco, e la produzione di relazioni annuali basate su indicatori. Il GIS contribuirà anche allo sviluppo e analisi dei dati delle diverse indagini che l'Ateneo intende realizzare per avere non solo una misura del *gender gap* come esito da contrastare, ma anche dei processi di mediazione, tipicamente legati a culture, percezioni e stereotipi individuali e collettivi, dai quali tale esito discende.

Il secondo obiettivo richiede di agire sul piano culturale, rivedendo l'intera cultura organizzativa di Sapienza alla luce delle questioni legate al genere, alle pari opportunità e alle politiche per l'inclusione. Questo obiettivo verrà perseguito, da una parte, attraverso una serie di attività che sensibilizzino e formino ai concetti e alle pratiche di uguaglianza ed equità di genere, e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsci collegati al genere. Le azioni che trasversalmente rientrano in questo obiettivo fanno riferimento alle proposte di mentoring, orientamento e tutorato descritte all'interno delle azioni specifiche e rivolte a target differenti (dalle scuole superiori alle iniziative interne rivolte al personale Sapienza). Dall'altra parte, il cambiamento culturale si faciliterà anche attraverso verifiche dei regolamenti interni, produzione di linee guida per le buone prassi, specifici finanziamenti di ricerca e terza missione, e iniziative di comunicazione. Desideriamo così sistematizzare e testimoniare la rinnovata attenzione di Sapienza alla ricerca, alla didattica e alle attività di terza missione legate alle questioni di genere. Al contempo vogliamo affermare una prospettiva di riequilibrio di genere in tutte le discipline, nelle attività di ricerca, nella didattica, nelle progressioni di carriera e nella partecipazione ai processi decisionali dell'Ateneo.

Questo obiettivo si sostanzia anche nella necessità di monitorare, segnalare e, laddove necessario, sanzionare comportamenti di abuso o molestie collegate al genere, così come di sostenere e accogliere chi dovesse subire tali episodi. Per raggiungere questi obiettivi abbiamo proposto iniziative di networking tra la Consigliera di Fiducia di Ateneo e le figure di garanzia presenti nelle Facoltà e nei Dipartimenti, e abbiamo previsto la creazione di *Safe Zones*. Sappiamo bene che questo obiettivo richiede un forte collegamento con le strutture del territorio e il sistema regionale di accoglienza e protezione delle vittime di molestia o abuso e per questo, Sapienza è impegnata all'interno del proprio GEP alla istituzione, in collaborazione con la Regione Lazio, di uno sportello antiviolenza collocato negli spazi dell'Ateneo.

Il terzo obiettivo prevede di agire su un livello comunicativo, affinché le azioni proposte possano diventare patrimonio condiviso della comunità Sapienza e di estenderne le risultanze, anche nell'ottica della terza missione, all'intero territorio. Per questo, oltre alle iniziative specifiche già descritte nelle diverse aree di intervento, l'Ateneo ritiene opportuno: (i) istituire una conferenza annuale di Ateneo in cui rappresentare le iniziative realizzate e (ii) realizzare una specifica area del sito di Ateneo collegata alle questioni di genere, posta sulla Home Page, dove porre sistematicamente in evidenza le azioni connesse con il GEP.

Il quarto obiettivo richiede infine di agire su un livello organizzativo, attraverso la costruzione di una cabina di regia che possa coordinare tutte le diverse azioni previste, evitando il rischio di sovrapposizione tra i diversi organismi dell'Ateneo o, peggio, di mancata attribuzione di specifiche funzioni a qualcuno di essi. Questa attività di coordinamento vuole anche facilitare la trasmissione delle azioni poste in essere verso l'esterno e il confronto con i principali stakeholder. Questa cabina di regia, identificata nel GEP Team, è stata costruita da Sapienza per essere rappresentativa al suo interno delle varie componenti del mondo accademico e quindi capace di interagire con ciascuna di esse. Al contempo, il GEP Team ha assunto, fin dall'inizio del suo mandato, il compito di confrontarsi con esperti o organi di consultazione esterni alla Sapienza.

Per questo, i dati di monitoraggio e le azioni messe in campo durante il triennio verranno monitorate dal GEP Team in riunioni con sequenza semestrale. Le risultanze di tale monitoraggio alimenteranno un rapporto annuale che verrà discusso con un Advisory Board composto anche da soggetti esterni, in coerenza con la prospettiva di accountability descritta nell'introduzione di questo GEP, e sottoposto all'attenzione degli Organi dell'Ateneo.

In questo contesto si inseriscono tutte le azioni collegate al tentativo di offrire a tutti i membri della nostra comunità l'opportunità di una piena ed equilibrata realizzazione nella vita privata e nel lavoro. Il GEP non viene concepito in Sapienza come un mero strumento di conciliazione tra questi due aspetti, perché essi non possono essere interpretati come traiettorie in contrasto, con specifico riferimento alle vite delle studentesse, delle studiose e delle lavoratrici che abitano la nostra Comunità. Al contrario, percorsi di vita privata e professionale rappresentano motori dello sviluppo umano in continua sinergia per la crescita di tutti gli individui e delle diverse organizzazioni di cui fanno parte, familiari, sociali e lavorative.

Il GEP è allora uno strumento di condivisione e convivenza rivolto a tutte le persone di Sapienza e ai suoi stakeholder, e teso a migliorare ulteriormente la nostra cultura organizzativa, che già da molto tempo si fonda sul rispetto, la capacità di accogliere e la valorizzazione di quel merito che solo a parità di opportunità ha la possibilità di manifestarsi.

