



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

GENDER EQUALITY PLAN

2022-2024

Adottato con D.R. n. 239/2022 del 17 maggio 2022
previo parere favorevole del Senato accademico
rilasciato con delibera n. 99/2022 del 12 maggio 2022
e approvazione del Consiglio di Amministrazione
con delibera n. 142/2022 del 12 maggio 2022



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

Indice

Introduzione

Aree, obiettivi e azioni

Area 1: **Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione**

Obiettivo 1: **Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze**

- Azione 1 Raccolta ed elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere
- Azione 2 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna
- Azione 3 Miglioramento della comunicazione e della presentazione della documentazione (disposizioni, *report*, azioni, iniziative) sul tema dell'uguaglianza di genere
- Azione 4 Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere

Obiettivo 2: **Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa, di studio e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo**

- Azione 5 *Giovanissimi UniUrb*
- Azione 6 Genitorialità e studio
- Azione 7 Questionari sul benessere organizzativo
- Azione 8 Regolamento sulle carriere alias

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

Obiettivo 1: **Promuovere la partecipazione agli Organi decisionali del genere meno rappresentato**

- Azione 9 Disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro
- Azione 10 Equilibrio di genere negli eventi pubblici dell'Ateneo



Area 3: **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

Obiettivo 1: **Sviluppare competenze relative alla parità di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire una più equa distribuzione dei generi nelle diverse discipline**

- Azione 11 Progetti di orientamento rivolti a studenti/esse delle scuole superiori per contrastare gli stereotipi di genere

Obiettivo 2: **Ridurre la segregazione orizzontale e verticale**

- Azione 12 Riequilibrio del *gender gap* nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo e CEL

Area 4: **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**

Obiettivo 1: **Raggiungere la parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca**

- Azione 13 Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere

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

- Azione 14 Formazione su tematiche di genere

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

Obiettivo 1: **Prevenire le molestie e la violenza di genere e supportare le persone che le subiscono**

- Azione 15 Miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia

Obiettivo 2: **Diffondere la conoscenza degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base delle molestie e della violenza di genere**

- Azione 16 Eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere



Introduzione

Il *Gender Equality Plan (GEP)*, così come definito dalla Commissione Europea, è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in una organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale.¹

Per le organizzazioni di ricerca e le istituzioni di educazione superiore, si tratta di un piano volto a:

- ◆ condurre analisi e valutazioni per identificare gli eventuali squilibri di genere;
- ◆ identificare e implementare strategie innovative volte a correggere squilibri di genere e promuovere la parità;
- ◆ definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi realizzati tramite precisi indicatori.

Requisito essenziale per l'ammissibilità ai finanziamenti nell'ambito del programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 *Horizon Europe*, secondo quanto richiesto dalla Commissione Europea agli enti di ricerca e alle istituzioni di istruzione superiore, esso si inserisce nella programmazione di Ateneo, in continuità con il Bilancio di Genere.

Attraverso la redazione del *GEP*, l'Ateneo mira altresì a promuovere e a realizzare alcuni dei fondamentali obiettivi indicati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, approvata nel 2015 dall'Assemblea Generale dell'ONU.

Al fine di attuare e promuovere la cultura delle pari opportunità, come previsto dall'Unione Europea, l'Università di Urbino ha costituito, per la redazione del Bilancio di Genere e del *Gender Equality Plan*, un Gruppo di coordinamento, composto dal Magnifico Rettore Giorgio Calcagnini, dal Direttore Generale Alessandro Perfetto, dalla Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze Elena Viganò, dalla Delegata Rettorale alle Pari Opportunità Laura Chiarantini, dalla Presidente del CUG Raffaella Sarti, da Annalisa Sentuti e Davide Sisti, Ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. b) della legge n. 240/2010, e un Gruppo di redazione, composto da Pierangela Donnanno, Responsabile dell'Ufficio di Controllo di Gestione, da Sara Nonni e Roberto Ubaldi, del medesimo ufficio, e da Roberto Rossi, dell'Ufficio di Supporto ai Processi di

¹ "A set of commitments and actions that aim to promote gender equality in an organisation through a process of structural change", *What is a Gender Equality Plan*, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.



Valutazione, Banche Dati e *Reporting*.

Nel 2022 è stato elaborato il primo *Bilancio di Genere* dell'Ateneo, con dati relativi al triennio 2018-2020. La disponibilità di tali dati ha reso possibile l'analisi di contesto per l'individuazione delle azioni riportate in questo primo *Gender Equality Plan 2022-2024*, secondo le indicazioni del *Vademecum* per l'elaborazione del *Gender Equality Plan* negli Atenei Italiani.² Esso sarà annualmente aggiornato in sincronia con la definizione del Bilancio di previsione e di altri documenti strategici dell'Ateneo e in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità previsti.

Il *Gender Equality Plan 2022-2024* dell'Università di Urbino persegue le finalità delle cinque aree tematiche prioritarie raccomandate dalla Commissione Europea:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'area 1, a partire da una raccolta ed elaborazione dei dati in prospettiva di genere, premessa indispensabile di tutte le politiche del *GEP*, mira a definire le azioni necessarie per garantire un'organizzazione aperta e un ambiente di lavoro e di studio inclusivo e in equilibrio con la vita privata.

L'area 2 persegue l'aumento del genere meno rappresentato in posizioni di *leadership* e decisionali, promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento e dell'alternanza di genere nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi pubblici di Ateneo.

L'area 3 mira a sensibilizzare le giovani generazioni rispetto all'influenza degli stereotipi di genere sulla scelta dei percorsi di studi, al fine di favorire una più equa distribuzione di ragazze e ragazzi tra le diverse discipline; punta inoltre a individuare meccanismi per favorire il riequilibrio di genere nel reclutamento e nel

² Il *Vademecum* è stato curato, nel 2021, dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano.



percorso di carriera del personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo e CEL.

L'area 4 individua meccanismi volti a incentivare una composizione e una direzione equilibrata per genere nei gruppi di ricerca, nell'insegnamento e nella formazione e a potenziare la formazione su tematiche di genere.

L'area 5 promuove comportamenti rispettosi della dignità delle persone per prevenire e contrastare ogni comportamento lesivo dell'uguaglianza di genere.

Per ogni area, l'Ateneo ha individuato diversi obiettivi, con le relative azioni, per ognuna delle quali sono stati definiti i seguenti elementi:

- ◆ Descrizione
- ◆ Presidio istituzionale
- ◆ Presidio amministrativo
- ◆ Destinatari
- ◆ Risultati attesi
- ◆ Risorse umane e finanziarie
- ◆ Indicatori
- ◆ *Target*
- ◆ *Timing*

È stato inserito, infine, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per il benessere delle persone, la cura del pianeta e la prosperità.

L'efficacia e lo stato di avanzamento di ogni azione verrà verificato annualmente attraverso il monitoraggio degli indicatori individuati.

Al fine di realizzare le azioni previste nel *Gender Equality Plan 2022-2024* l'Ateneo di Urbino metterà a disposizione le risorse umane e finanziarie che si rendano necessarie per garantirne la sostenibilità, nel rispetto dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale complessivo.

In generale, l'insieme delle azioni definite dal *GEP 2022-2024* mira a fare dell'Ateneo di Urbino un ambiente inclusivo, caratterizzato da una cultura improntata al rispetto delle persone e delle differenze, in cui vengono attuate politiche volte a rimuovere gli squilibri di genere e a stabilire condizioni di uguaglianza sostanziale tra donne e uomini.



Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1: Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione 1	Raccolta ed elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere L'azione mira a ottimizzare, nell'ambito della creazione e gestione delle banche dati di Ateneo, la raccolta, l'analisi e la consultazione dei dati relativi al genere, per la redazione di <i>report</i> e documenti istituzionali, ivi incluso il Bilancio di Genere. Ciò permetterà di: <ul style="list-style-type: none">• mappare la composizione della popolazione studentesca nonché il reclutamento, le progressioni di carriera, la distribuzione dei diversi incarichi di natura dirigenziale, amministrativa e gestionale ricoperti dal personale docente e tecnico-amministrativo;• fornire agli Organi di Governo dell'Ateneo elementi conoscitivi finalizzati alla proposta di interventi per garantire il benessere organizzativo, contrastare le discriminazioni e favorire il riequilibrio di genere;• elaborare dati confrontabili con quelli di altri Enti o Atenei (nazionali ed europei) e condurre approfondimenti, anche in collaborazione con altre Università.						
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Delegato Rettorale alle Analisi statistiche di Ateneo, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità.						
Presidio amministrativo	Settore ICT, Ufficio Controllo di gestione, Ufficio di supporto ai Processi di valutazione, Banche Dati e <i>Reporting</i> ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.						
Destinatari	Organi accademici, Direttori/trici dei Dipartimenti, Gruppi di lavoro Bilancio di Genere e <i>Gender Equality Plan</i> , CUG.						
Risultati attesi	Disponibilità di informazioni, disaggregate per genere, complete e aggiornate.						
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti e/o che detengono i dati.						
Indicatori	Disponibilità di informazioni consultabili per analisi relative al genere.						
Target	Pubblicazione annuale del Bilancio di Genere.						
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.						
Timing	<table border="1"><thead><tr><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th></tr></thead><tbody><tr><td>Progettazione banche dati ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG</td><td>Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG</td><td>Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG</td></tr></tbody></table>	2022	2023	2024	Progettazione banche dati ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG	Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG	Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG
2022	2023	2024					
Progettazione banche dati ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG	Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG	Raccolta ed elaborazione dati Pubblicazione del BdG					



Azione 2	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere nella comunicazione interna ed esterna L'azione prevede: <ul style="list-style-type: none">• la sensibilizzazione al significato e all'importanza del linguaggio di genere;• l'adozione del linguaggio di genere nella stesura di nuovi Regolamenti e la progressiva revisione di quelli in aggiornamento, in base alle <i>Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo</i> del MUR;• la revisione della modulistica.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata per le Pari Opportunità, Prorettrice agli Affari Giuridici e Istituzionali, CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio di supporto agli Organi collegiali e altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione ed alla modulistica di competenza.
Destinatari	Comunità accademica.
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata negli atti documentari dell'Ateneo.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti. Personale docente.
Indicatori	Numero di attività di sensibilizzazione. Numero di regolamenti che adottano un linguaggio di genere. Numero di moduli revisionati.
Target	Organizzazione di un seminario sull'adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere. Adozione del linguaggio di genere in tutti i regolamenti e i moduli adottati o revisionati entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Organizzazione seminario	Adozione/revisione regolamenti e modulistica	Adozione/revisione regolamenti e modulistica



Azione 3	<p>Miglioramento della comunicazione e della presentazione della documentazione (disposizioni, report, azioni, iniziative) sul tema dell'uguaglianza di genere</p> <p>L'azione prevede l'incremento delle attività di comunicazione al fine di mantenere alto il livello di attenzione sulle questioni di genere tramite:</p> <ul style="list-style-type: none">• realizzazione di una sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> dedicata alle questioni di genere;• miglioramento e arricchimento della pagina <i>web</i> e dei <i>social</i> del CUG.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata per le Pari Opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Staff Comunicazione, Portale Web, Social Media e Multimedialità ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Comunità accademica e soggetti esterni.
Risultati attesi	Sensibilizzazione al rispetto delle diversità. Maggiore visibilità delle iniziative realizzate dall'Ateneo relative alla parità di genere.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Materiali prodotti e inseriti nel portale e comunicati attraverso i <i>social</i> .
Target	Miglioramento e arricchimento pagina <i>web</i> e <i>social</i> del CUG entro il 2022. Realizzazione della sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Progettazione sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i> Miglioramento e arricchimento della pagina <i>web</i> e dei <i>social</i> del CUG	Realizzazione sezione nella pagina <i>sostenibile.uniurb</i>	Incremento della comunicazione sulle questioni di genere tramite pagine <i>web</i> e <i>social</i>



Azione 4	Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere La Giornata sulla parità di genere sarà dedicata alla presentazione del <i>Bilancio di Genere</i> e delle azioni previste dal <i>GEP</i> realizzate nel corso dell'anno.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Segreteria del Rettore e dei Prorettori, <i>Staff</i> Comunicazione, Portale <i>Web</i> , <i>Social Media</i> e Multimedialità ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Comunità accademica e soggetti esterni.
Risultati attesi	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'Ateneo di Urbino relative alla parità di genere. Confronto con soggetti esterni.
Risorse umane e finanziarie	Personale uffici competenti.
Indicatori	Organizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere.
Target	Organizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Giornata sulla parità di genere 2022	Giornata sulla parità di genere 2023	Giornata sulla parità di genere 2024



Obiettivo 2: Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa, di studio e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo

Azione 5	<p>Giovanissimi UniUrb</p> <p>L'azione mira a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro/studio con quelli di vita familiare del personale e della popolazione studentesca e a sostenere la genitorialità attraverso l'organizzazione del centro estivo <i>Giovanissimi UniUrb "Valeria Solesin"</i>.</p> <p>Si tratta di un servizio rivolto a bambini/e nella fascia 4-12 anni figli/e e nipoti di dipendenti, CEL, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti/esse, dell'Ateneo. Il servizio viene offerto tra luglio e settembre ed è gestito da associazioni culturali che propongono attività artistico-creative, sportive e ludiche, adatte alle diverse età.</p>
Presidio istituzionale	Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio Contratti e Convenzioni, Segreteria del Rettore e dei Prorettori ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e CEL, assegniste/i, dottorande/i, studenti/esse.
Risultati attesi	Miglioramento della conciliazione dei tempi di lavoro/studio con quelli della vita familiare.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti. 20.000 euro
Indicatori	Attivazione annuale del centro estivo.
Target	Attivazione del centro estivo a partire dal 2022.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere.

	2022	2023	2024
Timing	Attivazione del centro estivo	Attivazione del centro estivo	Attivazione del centro estivo



Azione 6	<p>Genitorialità e studio</p> <p>L'azione mira a facilitare la conciliazione tra genitorialità e studio. A tal fine prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'esonero dal pagamento delle tasse universitarie delle studentesse e degli studenti iscritte/i ai corsi di laurea di I e II livello e a ciclo unico che diventano genitori durante l'anno accademico (dal 1 settembre al 31 agosto dell'anno successivo), a condizione che abbiano un ISEEU al di sotto della soglia fissata annualmente nel Regolamento di contribuzione studentesca; • la possibilità per studenti/esse genitori/trici di iscriversi a tempo parziale ai corsi di laurea di I e II livello e a ciclo unico.
Presidio istituzionale	Organi accademici, Prorettrice agli Affari Giuridici e Istituzionali, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, Delegato Rettorale alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo Studio.
Presidio amministrativo	Settore Segreteria Studenti ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Studenti/esse.
Risultati attesi	Miglioramento della conciliazione tra studio e vita familiare.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Inserimento delle misure nei Regolamenti di Ateneo. Attivazione delle misure previste.
Target	Inserimento delle misure nei Regolamenti di Ateneo negli anni il 2022 e 2023. Attivazione delle misure previste negli anni 2023 e 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere.

	2022	2023	2024
Timing	Inserimento della misura di esonero nel Regolamento di contribuzione studentesca	Attivazione dell'esonero dal pagamento delle tasse Inserimento della misura tempo parziale nel Regolamento "Studentesse e studenti"	Attivazione della misura tempo parziale per studenti/esse genitori



Azione 7	Questionari sul benessere organizzativo L'azione mira a migliorare la conoscenza dello stato di benessere organizzativo percepito dal personale docente, di ricerca e dal personale tecnico-amministrativo e CEL, dedicando particolare attenzione all'equilibrio tra vita privata e professionale e alla dimensione di genere. A tal fine l'Ateneo intende svolgere indagini periodiche mediante la somministrazione e l'analisi di questionari specifici ad anni alterni.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio Sviluppo organizzativo ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e CEL.
Risultati attesi	Conoscenza dello stato del benessere organizzativo e identificazione delle criticità percepite da donne e uomini.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Percentuale del personale partecipante alle indagini.
Target	Almeno il 60% di rispondenti sul totale del personale dal 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere.

	2022	2023	2024
Timing		Somministrazione dei questionari a PTA e CEL e analisi dei risultati	Definizione e somministrazione del questionario al personale docente e di ricerca e analisi dei risultati



Azione 8	Regolamento sulle carriere <i>alias</i> L'azione prevede: <ul style="list-style-type: none">• l'adeguamento delle norme relative alle carriere <i>alias</i> alle <i>Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias</i> della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;• attività di formazione del personale deputato all'applicazione delle norme.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettrice agli Affari Giuridici e Istituzionali, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Settore Segreterie Studenti, Ufficio di supporto agli Organi collegiali ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Studenti/esse, dottorande/i, personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e CEL.
Risultati attesi	Aggiornamento delle norme sulle carriere <i>alias</i> .
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Revisione delle norme.
Target	Norme riviste entro il 2022.
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 norme		



Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Promuovere la partecipazione agli Organi decisionali del genere meno rappresentato

Azione 9	Disposizioni relative a Organi decisionali, Commissioni, gruppi di lavoro L'azione mira a favorire l'equilibrio di genere mediante disposizioni relative alla nomina dei componenti di organi decisionali, commissioni, gruppi di lavoro prevedendo, ove possibile, l'alternanza di genere nelle diverse cariche, specie quelle apicali.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Prorettrice agli Affari Giuridici e Istituzionali, Direttori/trici dei Dipartimenti.
Presidio amministrativo	Tutti gli uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Comunità accademica.
Risultati attesi	Equilibrio di genere nella composizione di Organi decisionali, Commissioni e gruppi di lavoro.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Approvazione della Delibera del Senato.
Target	Approvazione della Delibera del Senato entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

	2022	2023	2024
Timing	Istruttoria	Delibera del Senato accademico	Applicazione



Azione 10	Equilibrio di genere negli eventi pubblici dell'Ateneo L'azione mira a superare eventuali squilibri di genere tra relatori e relatrici negli eventi organizzati dall'Ateneo di Urbino mediante la definizione di linee guida e la revisione del Regolamento per le richieste di contributi straordinari per manifestazioni di rilevante interesse scientifico.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Ricerca, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Esterna ed Interna, Prorettore alla Terza Missione e <i>Public Engagement</i> .
Presidio amministrativo	Segreteria del Rettore e dei Prorettori ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e CEL.
Risultati attesi	Definizione e diffusione di indicazioni per evitare squilibri di genere.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Percentuali di donne e uomini negli eventi organizzati dall'Ateneo.
Target	Percentuale del genere meno rappresentato tra i/le relatori/trici agli eventi complessivi di Ateneo pari almeno a un terzo.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Delibera del Senato accademico	Applicazione	



Area 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Sviluppare competenze relative alla parità di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire una più equa distribuzione dei generi nelle diverse discipline

Azione 11	Progetti di orientamento rivolti a studenti/esse delle scuole superiori per contrastare gli stereotipi di genere L'azione mira a realizzare: <ul style="list-style-type: none">• interventi formativi per aumentare la consapevolezza riguardo alla possibile influenza degli stereotipi di genere nella scelta del percorso universitario e professionale;• diffusione di materiale informativo riguardante le tematiche della parità di genere e la lotta alle discriminazioni.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Delegata Rettorale all'Orientamento, Delegata Rettorale alla Formazione degli insegnanti.
Presidio amministrativo	CUG, Ufficio Orientamento, <i>Staff</i> Comunicazione, Portale <i>Web</i> , <i>Social Media</i> e Multimedialità ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Studenti/esse, professori/esse delle scuole secondarie di secondo grado.
Risultati attesi	Realizzazione di progetti di orientamento, con specifico riferimento ai Corsi di Studio con maggiore sproporzione di genere.
Risorse umane e finanziarie	Personale docente. Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Numero di studenti/esse partecipanti. Materiale diffuso.
Target	Almeno 3.000 studenti/esse l'anno. Almeno una videoregistrazione con materiali informativi disponibile <i>online</i> .
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Progettazione	Realizzazione di progetti di orientamento Videoregistrazione	Realizzazione di progetti di orientamento



Obiettivo 2: Ridurre la segregazione orizzontale e verticale

Azione 12	Riequilibrio del <i>gender gap</i> nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL L'Ateneo effettuerà uno studio di fattibilità per proporre eventuali azioni incentivanti volte al riequilibrio di genere nei reclutamenti e nei percorsi di carriera.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettrice alla Programmazione del Personale Docente e Processi di Assicurazione della Qualità, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Direttori/trici e Consigli di Dipartimento.
Presidio amministrativo	Direzione generale, Settore del Personale ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Personale in cui la rappresentanza di uno dei generi è pari o inferiore a un terzo in ciascuna fascia o categoria.
Risultati attesi	Definizione di azioni incentivanti.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Studio di fattibilità. Proposta di azioni incentivanti.
Target	Studio di fattibilità entro il 2023. Proposta di azioni incentivanti entro il 2024.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Istruttoria	Realizzazione dello studio di fattibilità	Proposta di azioni incentivanti



Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivo 1: Raggiungere la parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca

Azione 13	Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere L'azione mira a effettuare uno studio di fattibilità sulle modalità d'incentivazione per favorire la formazione di gruppi di ricerca equilibrati per genere e aumentare il numero di PI del genere meno rappresentato.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Ricerca, Prorettore alla Terza missione e <i>Public Engagement</i> , Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Direttori/trici dei Dipartimenti.
Presidio amministrativo	Direzione Generale, Settore Ricerca e Relazioni internazionali ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Personale docente e di ricerca.
Risultati attesi	Modalità d'incentivazione per il riequilibrio di genere nei gruppi di ricerca e nel numero di PI del genere meno rappresentato.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Studio di fattibilità.
Target	Studio di fattibilità entro il 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Istruttoria	Studio di fattibilità	Proposta ed eventuale approvazione di modalità di incentivazione



Obiettivo 2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi

Azione 14	<p>Formazione su tematiche di genere</p> <p>Con questa azione si intendono valorizzare le tematiche di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none">• conferma e, se possibile, aumento degli insegnamenti dedicati alle tematiche di genere e loro inserimento nei programmi di altri insegnamenti;• realizzazione di brevi percorsi <i>online</i> (es. <i>MOOC</i>) su temi di genere;• attivazione di un corso sulle tematiche di genere legato all'acquisizione di competenze trasversali nell'ambito dell'offerta formativa dell'a.a. 2022-2023;• formazione per i docenti e PTA, con particolare attenzione a coloro che rivestono posizioni di responsabilità.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Delegata Rettorale all'Innovazione didattica, Delegato Rettorale al <i>Public Engagement</i> , Direttori/trici di Dipartimento.
Presidio amministrativo	Settore Didattica, Post Laurea e Formazione degli Insegnanti, Ufficio Sviluppo organizzativo ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Comunità accademica e soggetti esterni.
Risultati attesi	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica e nella formazione.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Numero di iniziative di formazione.
Target	Incremento del numero di iniziative di formazione che includono tematiche di genere nel triennio.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

	2022	2023	2024
Timing	Definizione delle proposte Attivazione di un corso di competenze trasversali	Realizzazione delle iniziative di formazione	Realizzazione delle iniziative di formazione



Area 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Prevenire le molestie e la violenza di genere e supportare le persone che le subiscono

Azione 15	Miglioramento della visibilità dei servizi psicologici e del Consigliere di Fiducia L'azione mira a dare maggiore visibilità: <ul style="list-style-type: none">ai servizi psicologici (<i>Sportello d'Ascolto</i> e servizio <i>Insieme</i>), al fine di favorirne l'accesso da parte dell'intera comunità universitaria;al Consigliere di Fiducia, favorendone il collegamento con il Consiglio degli studenti e/o con le rappresentanze studentesche nelle Scuole di Ateneo.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Delegata Rettorale alle Pari Opportunità, Delegato Rettorale alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo Studio, Delegato Rettorale al <i>Counseling</i> , Consiglio degli studenti, CUG.
Presidio amministrativo	Uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e CEL, studenti/esse, dottorandi/e.
Risultati attesi	Maggiore visibilità dei servizi psicologici. Maggior visibilità del Consigliere di Fiducia.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Numero di persone a conoscenza dei servizi. Incontri con le rappresentanze studentesche.
Target	Aumento del numero di persone a conoscenza dei servizi nel 2024 rispetto al 2022. Almeno un incontro all'anno con le rappresentanze studentesche.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

	2022	2023	2024
Timing	Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche	Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche	Valutazione del numero di persone a conoscenza dei servizi 1 incontro con le rappresentanze studentesche



Obiettivo 2: Diffondere la conoscenza degli stereotipi e degli atteggiamenti alla base delle molestie e della violenza di genere

Azione 16	Eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere L'azione prevede l'organizzazione di eventi e iniziative (seminari, convegni, programmazione di film d'autore, ecc.) che offrano la possibilità di riflettere sulle molestie e la violenza di genere e sulle sue molteplici sfaccettature.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Delegata alle Pari Opportunità, CUG, Consiglio degli studenti.
Presidio amministrativo	Staff Comunicazione, Portale <i>Web</i> , <i>Social Media</i> e Multimedialità, Segreteria del Rettore e dei Prorettori ed eventuali altri uffici competenti in relazione alle esigenze dell'azione.
Destinatari	Comunità universitaria e soggetti esterni.
Risultati attesi	Sensibilizzazione alle tematiche relative alla violenza di genere.
Risorse umane e finanziarie	Personale degli uffici competenti.
Indicatori	Numero di eventi e iniziative.
Target	Almeno 3 eventi e/o iniziative l'anno.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

	2022	2023	2024
Timing	Organizzazione di eventi e iniziative	Organizzazione di eventi e iniziative	Organizzazione di eventi e iniziative



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

www.uniurb.it
