



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

GENDER EQUALITY PLAN

2025-2027



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 Miglioramento della comunicazione e della presentazione dei servizi e dei progetti di Ateneo per favorire una cultura organizzativa inclusiva
- Azione 3 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 4 *Giovanissimi UniUrb*
- Azione 5 Sostegno alla genitorialità
- Azione 6 Ciclo sostenibile
- Azione 7 Benessere organizzativo
- Azione 8 Igiene digitale e diritto alla disconnessione

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



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

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
- Azione 12 *Empowerment* femminile
- Azione 13 Certificazione della Parità di Genere

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 14 Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere

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

- Azione 15 Formazione su tematiche di genere

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

Obiettivo 1: **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

In particolare, si tratta di un piano finalizzato a definire e implementare strategie volte a correggere gli eventuali squilibri di genere individuati grazie alle analisi presentate nel *Bilancio di Genere* e a promuovere la parità, oltre che a individuare obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi realizzati tramite indicatori specifici.

Secondo quanto richiesto dalla Commissione Europea, il *GEP* rappresenta un 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*, inserendosi nella programmazione degli Atenei, in continuità con il *Bilancio di Genere*, anche per il perseguimento di alcuni dei fondamentali obiettivi indicati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

In questo contesto, dal 2022, l'Università di Urbino ha costituito, per la redazione del *Bilancio di Genere* e del *Gender Equality Plan*, un Gruppo di coordinamento, attualmente 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 Elena Acquarini, dalle professoresse associate Raffaella Sarti e Annalisa Sentuti e dal professore associato Davide Sisti, e un Gruppo di redazione, costituito da Pierangela Donnanno, Responsabile dell'Ufficio Pianificazione, Controllo strategico e *Performance* e Roberto Ubaldi, del medesimo ufficio, e da Martina Di Pierdomenico, Responsabile dell'Ufficio di Supporto ai Processi di valutazione, Banche dati e *Reporting*.

A partire dal primo *Bilancio di Genere 2020*, l'Ateneo realizza annualmente l'analisi di contesto, necessaria sia per l'individuazione delle azioni riportate nel *GEP*, sia per il suo monitoraggio, relativamente allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità previsti, anche sulla base di quanto stabilito dagli altri documenti strategici di Ateneo e dal Bilancio di previsione.

Analogamente a quanto realizzato nella precedente edizione, il *Gender Equality Plan 2025-2027* 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;

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.



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.

Le azioni previste nell'Area 1, a partire dalla raccolta e dall'elaborazione dei dati in prospettiva di genere, premessa indispensabile di tutte le politiche del *GEP*, mirano 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.

Le azioni previste nell'Area 2 perseguono 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.

Le azioni dell'Area 3 mirano 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; puntano inoltre a individuare e implementare meccanismi per favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento e nel percorso di carriera del personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo e CEL.

Le azioni dell'Area 4 individuano e introducono misure volte 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.

Le azioni dell'Area 5 promuovono comportamenti rispettosi della dignità delle persone per prevenire e contrastare ogni comportamento lesivo dell'uguaglianza di genere.

Le azioni previste nella seconda edizione del *GEP*, in relazione a ogni Area, e i relativi obiettivi sono stati individuati considerando sia i risultati ottenuti nel triennio precedente sia, soprattutto, le criticità emerse. Allo stesso tempo, si è tenuto conto delle proposte raccolte, in diversi ambiti, a seguito dei molteplici confronti realizzati all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

Per ognuna delle Azioni proposte sono stati confermati i seguenti elementi: descrizione, presidio istituzionale, presidio amministrativo, destinatari, risultati attesi, risorse umane e finanziarie, indicatori, *target*, *timing*, specifici obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'efficacia e lo stato di avanzamento di ogni azione verranno verificati



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

annualmente, attraverso il monitoraggio degli indicatori individuati, che sarà riportato nelle edizioni annuali del *Bilancio di Genere*.

L'Ateneo di Urbino metterà a disposizione le risorse umane e finanziarie necessarie per realizzare le azioni previste nel *Gender Equality Plan 2025-2027*, nel rispetto dell'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale complessivo.

In generale, l'insieme delle azioni definite dal *GEP 2025-2027* mantiene coerenza e continuità con le precedenti nel rendere l'Ateneo di Urbino più inclusivo e caratterizzato da una cultura improntata al rispetto delle persone e delle differenze, mediante l'attuazione di politiche volte a rimuovere eventuali squilibri di genere e a stabilire condizioni di uguaglianza sostanziale tra donne e uomini per le diverse componenti della comunità universitaria, elementi perfettamente integrati nelle strategie per la promozione del benessere delle persone, della cura del pianeta e della prosperità.



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 si propone di ottimizzare la creazione e la gestione delle banche dati di Ateneo, con particolare attenzione alla raccolta, elaborazione e consultazione dei dati relativi al genere, finalizzati alla redazione di <i>report</i> e documenti istituzionali, a partire dal <i>Bilancio di Genere</i>. Ciò permetterà di: • mappare la composizione della popolazione studentesca, nonché analizzare reclutamento, progressioni di carriera e distribuzione degli incarichi dirigenziali, amministrativi e gestionali ricoperti dal personale docente e tecnico-amministrativo; • analizzare le spese dell'Ateneo e il loro impatto sulle dinamiche di genere; • fornire agli Organi di Governo dell'Ateneo informazioni utili per proporre interventi mirati a garantire il benessere organizzativo, contrastare le discriminazioni e promuovere l'equilibrio di genere, anche attraverso il monitoraggio di progetti specifici; • elaborare dati comparabili con quelli di altri enti o università, a livello nazionale ed europeo, favorendo studi e approfondimenti in collaborazione con altre istituzioni accademiche.		
Presidio istituzionale	Magnifico Rettore, Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettrice alla Programmazione Personale docente e Processi Assicurazione della Qualità, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, CUG.		
Presidio amministrativo	Settore Risorse umane, Settore ICT, Ufficio Pianificazione, Controllo strategico e <i>Performance</i> , 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/e	Organi accademici, Direttori/trici dei Dipartimenti, Gruppi di lavoro <i>Bilancio di Genere</i> e <i>Gender Equality Plan</i> , CUG e Comunità studentesca.		
Risultati attesi	Disponibilità di informazioni, disaggregate per genere, complete e aggiornate.		
Risorse umane e finanziarie	2 mesi uomo.		
Indicatori	Disponibilità di informazioni consultabili per analisi relative al genere.		
Target	Pubblicazione annuale del <i>Bilancio di Genere</i> e altri <i>report</i> utili alla programmazione di Ateneo.		
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.		
Timing	2025	2026	2027



Azione 2	Miglioramento della comunicazione e della presentazione dei servizi e dei progetti di Ateneo per favorire una cultura organizzativa inclusiva L'azione consiste in un generale potenziamento della comunicazione per garantire maggiore visibilità alle iniziative sulla promozione della cultura inclusiva promosse dall'Università di Urbino, alimentando il dialogo e la partecipazione della comunità universitaria, attraverso: • la creazione, sul sito https://sostenibile.uniurb.it/, di una pagina dedicata alle tematiche di genere; • il miglioramento della pagina <i>web</i> e dei <i>social</i> del Comitato Unico di Garanzia (CUG) con contenuti mirati e aggiornati; • la pubblicazione di testi specifici attraverso <i>Urbino University Press</i>. Le iniziative a cui dare adeguata visibilità, oltre a quelle relative alle azioni del <i>GEP 2025-2027</i>, sono: • l'applicazione delle Linee Guida sul linguaggio di genere, per la promozione dell'uguaglianza di genere nella comunicazione istituzionale; • l'offerta di agevolazioni a studenti e studentesse che diventano genitori; • la possibilità di scegliere una identità di elezione per studenti e studentesse; • attivazione di un corso sulle tematiche di genere, finalizzato all'acquisizione di competenze trasversali, nell'ambito dell'offerta formativa <i>Open Knowledge</i>; • i servizi di tutela psicologica e legale (Sportello d'Ascolto e Consigliere di Fiducia).
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegato Rettorale alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo Studio, Delegato Rettorale alle Biblioteche - <i>Urbino University Press</i> , CUG.
Presidio amministrativo	Settore Comunicazione, Settore Segreteria Studenti.
Destinatari/e	Comunità universitaria e soggetti esterni.
Risultati attesi	Sensibilizzazione al rispetto delle diversità. Maggiore visibilità delle iniziative realizzate dall'Ateneo relative alla cultura dell'inclusione e aumento della partecipazione.
Risorse umane e finanziarie	1 mese uomo. 10.000 euro annui.
Indicatori	Materiali inseriti nel portale, comunicati attraverso i <i>social</i> o prodotti e diffusi attraverso <i>Urbino University Press</i> . Monitoraggio annuale degli accessi ai servizi e agli sportelli.
Target	Miglioramento e arricchimento pagina <i>web</i> e <i>social</i> del CUG. Implementazione della sezione "Uguaglianza di genere" nella pagina https://sostenibile.uniurb.it/ entro il 2026.



1506
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

**Collegamento
con SDG Agenda
2030**

SDG 3 Salute e benessere.
SDG 5 Parità di genere.
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

<i>Timing</i>	2025	2026	2027
---------------	------	------	------



Azione 3	Giornata annuale di Ateneo sulla parità di genere La Giornata annuale sulla parità di genere è dedicata alla presentazione del <i>Bilancio di Genere</i> e alle azioni previste dal <i>GEP</i>, con un <i>focus</i> sulle attività realizzate nel corso dell'anno. Questa iniziativa rappresenta un'occasione per fare il punto sui progressi compiuti e condividere le strategie future volte alla promozione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo e paritario. La Giornata annuale viene organizzata in modo da garantire la massima partecipazione del personale e della popolazione studentesca di Ateneo, con particolare riferimento a chi svolge incarichi di tipo istituzionale, unitamente ai portatori d'interesse del territorio.
Presidio istituzionale	Magnifico Rettore, Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata Rettorale per le Pari Opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Direttore generale, Segreteria del Rettore e dei Prorettori, Segreteria del Direttore generale.
Destinatari/e	Comunità universitaria 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	4 giorni uomo.
Indicatori	Organizzazione della Giornata sulla parità di genere.
Target	Realizzazione annuale della Giornata sulla parità di genere.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



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

Azione 4	<i>Giovanissimi UniUrb</i> L'iniziativa nasce con l'obiettivo di aiutare il personale e la popolazione studentesca nella conciliazione tra tempi di lavoro/studio e vita familiare, promuovendo al contempo il sostegno alla genitorialità. Questo scopo viene raggiunto tramite la prosecuzione del centro estivo <i>Giovanissimi UniUrb</i> "Valeria Solesin". Il servizio è dedicato a bambine e bambini di età compresa tra i 4 e gli 11 anni, figli/e e nipoti di dipendenti, CEL, assegnisti/e, dottorandi/e e studentesse/i dell'Ateneo. Disponibile nei mesi di agosto e settembre, il Centro è gestito da associazioni culturali che propongono attività artistiche, ricreative, sportive e ludiche, progettate per rispondere alle esigenze delle diverse fasce d'età.
Presidio istituzionale	Delegata Rettorale per le Pari opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Segreteria del Rettore e dei Prorettori, Settore Acquisti.
Destinatari/e	Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo e CEL, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti/esse.
Risultati attesi	Miglioramento della conciliazione dei tempi di lavoro/studio con quelli della vita familiare.
Risorse umane e finanziarie	10 giorni uomo. 10.000 euro annui.
Indicatori	Monitoraggio delle iscrizioni e distribuzione di questionario sulla qualità percepita del servizio.
Target	Attivazione del centro estivo.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



Azione 5	Sostegno alla genitorialità • Allestimento di spazi riservati all'accudimento (allattamento e cura) di neonati/infanti presso le strutture universitarie del polo didattico Petriccio e del polo didattico Palazzo Albani e completamento dello spazio già realizzato nell'area scientifico-didattica Paolo Volponi. • Diffusione delle informazioni sugli aspetti giuridici e procedurali per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri, mediante <i>workshop</i> e pubblicazione.
Presidio istituzionale	Prorettore agli Affari Giuridici e Istituzionali, Delegato Rettorale alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo Studio, CUG.
Presidio amministrativo	Settore Segreterie Studenti, Settore Acquisti.
Destinatari/e	Comunità universitaria e ospiti dell'Ateneo.
Risultati attesi	Miglioramento della conciliazione tra studio e vita familiare.
Risorse umane e finanziarie	5 giorni uomo. 5.000 euro.
Indicatori	Monitoraggio annuale degli accessi alle strutture dedicate. Partecipazione al <i>workshop</i> su "Congedi parentali per padri".
Target	Allestimento delle sale per allattamento e cura neonati/infanti. Organizzazione <i>workshop</i> e predisposizione di materiale informativo (<i>brochure</i> digitale e/o video e/o FAQ) per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere.

Timing	2025	2026	
---------------	-------------	-------------	--



Azione 6	Ciclo sostenibile Il progetto prevede la distribuzione di dispositivi mestruali sostenibili (coppetta, mutandina assorbente) alle studentesse dell'Ateneo, al prezzo agevolato di 5 euro. Il progetto ha come obiettivi quello di promuovere l'uso di dispositivi che favoriscano la salute femminile; di ridurre l'impatto ambientale derivante dall'uso di dispositivi mestruali "usa e getta" e quello di contenere i costi di acquisto a carico delle studentesse, rafforzando le politiche sulle pari opportunità. L'azione prevede: • la somministrazione a tutte le studentesse dell'Ateneo di un questionario di adesione; • il ritiro dei dispositivi mestruali al prezzo agevolato di 5 euro; • la rilevazione di aspetti positivi e criticità del progetto a sei mesi dall'adesione attraverso la somministrazione di un questionario alle partecipanti.
Presidio istituzionale	Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle differenze, Delegata Rettorale per le Pari opportunità, Delegato Rettorale alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo studio, CUG.
Presidio amministrativo	Settore Segreterie Studenti, Settore Acquisti, Ufficio Sviluppo sostenibile.
Destinatari/e	Studentesse.
Risultati attesi	Miglioramento della salute femminile. Riduzione della quantità di rifiuti. Contenimento dei costi legati all'acquisto di dispositivi mestruali..
Risorse umane e finanziarie	10 giorni uomo. 12.000 euro annui.
Indicatori	Monitoraggio delle adesioni e analisi dei questionari.
Target	Adesione al progetto di 500 studentesse/anno.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



Azione 7	Benessere organizzativo L'azione mira ad approfondire la comprensione del livello di benessere organizzativo percepito da parte del personale docente, di ricerca, tecnico-amministrativo e CEL. Particolare attenzione sarà dedicata all'equilibrio tra vita privata e professionale, alla dimensione di genere e allo stress lavoro-correlato. L'Ateneo organizzerà: • indagini periodiche attraverso la somministrazione e l'analisi di questionari specifici, pianificati ad anni alterni tra personale docente/di ricerca e personale tecnico-amministrativo/CEL. • lo sportello psicologico dedicato ai docenti e al personale tecnico-amministrativo, finalizzato al benessere psicologico e alla gestione dello stress lavorativo. Attraverso incontri individuali con professionisti qualificati, il servizio mira a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, affrontare situazioni di disagio e promuovere strategie per il miglioramento della qualità dell'ambiente lavorativo, anche in termini di prevenzione dello stress lavoro-correlato.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettore alla Programmazione Personale docente e Processi Assicurazione della Qualità, Delegata Rettorale per le Pari opportunità, Delegato Rettorale al <i>Counseling</i> , CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio Sviluppo organizzativo.
Destinatari/e	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. Attivazione del servizio (2026).
Risorse umane e finanziarie	15 giorni uomo. 5.000 euro annui.
Indicatori	Percentuale del personale partecipante alle indagini. Monitoraggio annuale di accesso al servizio.
Target	Almeno il 60% di rispondenti sul totale del personale in ciascuna delle indagini annuali.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



Azione 8	Igiene digitale e diritto alla disconnessione Questa azione ha l'obiettivo di tutelare il benessere della comunità studentesca e del personale dell'Ateneo, promuovendo una cultura dell'equilibrio tra vita privata e impegni universitari. A tal fine, si prevede: • l'organizzazione di <i>workshop</i> formativi sulla gestione efficace del tempo e sulle strategie per ridurre l'uso eccessivo della tecnologia, favorendo una relazione più consapevole con i dispositivi digitali; • la definizione di linee guida per un uso equilibrato delle tecnologie, includendo orari consigliati per l'invio di <i>e-mail</i> e la programmazione di riunioni, evitando le fasce serali e i <i>weekend</i> e un utilizzo sostenibile delle piattaforme digitali, con l'impostazione automatica della funzione "silenzio notifiche" al di fuori dell'orario di lavoro o di studio; • l'istituzione di giornate di pausa digitale, ovvero momenti programmati di disconnessione, per favorire il recupero psicofisico e il benessere generale.
Presidio istituzionale	Magnifico Rettore, Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettrice alla Programmazione Personale docente e Processi Assicurazione della Qualità, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata Rettorale per le Pari opportunità, Delegato Rettorale Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo studio, Delegato Rettorale all'Innovazione Tecnologica e Digitalizzazione, CUG.
Presidio amministrativo	Settore ICT, Ufficio Sviluppo organizzativo, Settore Risorse umane.
Destinatari/e	Comunità universitaria.
Risultati attesi	Campagna comunicativa sul "Diritto alla Disconnessione". Adeguamento dei regolamenti.
Risorse umane e finanziarie	20 giorni uomo.
Indicatori	Corsi di formazione.
Target	Predisposizione delle linee guida.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese Innovazione e Infrastrutture. SDG 11 Città e Comunità Sostenibili.

Timing	2025	2026	
---------------	-------------	-------------	--



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'iniziativa ha l'obiettivo di promuovere l'equilibrio di genere mediante disposizioni specifiche per la nomina dei componenti degli organi decisionali, delle commissioni e dei gruppi di lavoro, garantendo, ove possibile, l'alternanza di genere nelle diverse cariche, con particolare attenzione ai ruoli apicali.
Presidio istituzionale	Magnifico Rettore, Delegata Rettorale alle Pari opportunità, Prorettrice agli Affari giuridici e istituzionali, Delegato Rettorale alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo studio, Direttori/trici dei Dipartimenti, Presidente del Consiglio degli Studenti, CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio di Supporto agli Organi collegiali.
Destinatari/e	Personale universitario, studenti e studentesse.
Risultati attesi	Equilibrio di genere nella composizione di Organi decisionali, Commissioni e gruppi di lavoro.
Risorse umane e finanziarie	5 giorni uomo.
Indicatori	Analisi dei regolamenti. Proposta di modifica dei regolamenti.
Target	Approvazione della delibera del Senato.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



Azione 10	Equilibrio di genere negli eventi pubblici dell'Ateneo L'iniziativa mira a promuovere una rappresentanza equilibrata tra relatori e relatrici negli eventi organizzati dall'Ateneo di Urbino, mediante l'elaborazione di linee guida specifiche a partire dalle indicazioni della Conferenza nazionale degli organismi di parità.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Ricerca, Prorettore alla Didattica, Comunicazione Esterna ed Interna, Prorettore alla Terza Missione e <i>Public Engagement</i> , Delegata Rettorale alle Pari opportunità.
Presidio amministrativo	Segreteria del Rettore e dei Prorettori, Settore Ricerca e Terza Missione.
Destinatari/e	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	5 giorni uomo.
Indicatori	Stesura linee guida per tutti gli eventi organizzati o patrocinati 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.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



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 si propone di sensibilizzare gli studenti e le studentesse delle scuole secondarie sull'influenza degli stereotipi di genere nelle scelte accademiche e professionali attraverso: • la realizzazione di interventi formativi per aumentare la consapevolezza sui condizionamenti legati al genere nella scelta del percorso universitario e lavorativo; • la diffusione di materiale informativo sulle tematiche della parità di genere e sulla lotta alle discriminazioni.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Delegata Rettorale all'Orientamento, Delegata Rettorale alla Formazione degli insegnanti, CUG.
Presidio amministrativo	Settore Didattica, Post Laurea e Servizi agli Studenti.
Destinatari/e	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	5 giorni uomo.
Indicatori	Numero di studenti/esse partecipanti. Materiale diffuso.
Target	Almeno 1.000 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.

Timing	2025	2026	2027
--------	------	------	------



Azione 12	Empowerment femminile in ambito universitario L'<i>empowerment</i> femminile in ambito universitario mira a promuovere pari opportunità, valorizzare il talento femminile e superare stereotipi di genere. Un ambiente accademico equo e inclusivo rispetta e rafforza la presenza delle donne nella ricerca e nei ruoli decisionali. Tra le azioni fondamentali rientrano: • la creazione di programmi di <i>cross-gender mentoring</i>; • formazione per tutto il personale, con un <i>focus</i> specifico su chi ricopre ruoli apicali e valutativi, per riconoscere e superare i pregiudizi di genere; • formazione a tutto il personale su <i>leadership</i> inclusiva ed etica e comunicazione efficace; • organizzazione di una manifestazione pubblica "Alla Corte di Battista", per rendere visibili le attività di ricerca delle donne che operano in Ateneo.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Didattica, Comunicazione Interna ed Esterna, Prorettore alla Terza missione e <i>Public Engagement</i> , Prorettore alla Ricerca, Delegata Rettoriale alle Pari Opportunità, Delegata Rettoriale all'Alta Formazione, CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio Sviluppo organizzativo, Settore Ricerca e Terza missione.
Destinatari/e	Docenti, ricercatrici, dottorande, PTA e CEL.
Risultati attesi	Organizzazione di programmi di <i>mentoring</i> , di formazione e eventi pubblici.
Risorse umane e finanziarie	10 giorni uomo.
Indicatori	Numero dei partecipanti.
Target	Almeno 30 partecipanti agli eventi.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità. SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



Azione 13	Certificazione della parità di genere L'azione si propone di esaminare la procedura per ottenere la Certificazione della parità di genere, che attesta l'impegno dell'Ateneo nella costruzione di una cultura dell'equità e delle pari opportunità, nei processi organizzativi e accademici e di darne evidenza a <i>stakeholder</i> interni ed esterni.
Presidio istituzionale	Magnifico Rettore, Prorettrice alla Sostenibilità e Valorizzazione delle Differenze, Prorettrice alla Programmazione Personale docente e Processi Assicurazione della Qualità, Delegata Rettorale per le Pari opportunità, CUG.
Presidio amministrativo	Ufficio Pianificazione, Controllo strategico e <i>Performance</i> , Ufficio Sviluppo sostenibile.
Destinatari/e	Comunità universitaria, <i>stakeholder</i> esterni.
Risultati attesi	Aumento della visibilità delle politiche dell'Ateneo per la parità di genere.
Risorse umane e finanziarie	20 giorni uomo.
Indicatori	Verifica della procedura per la Certificazione della parità di genere.
Target	Conseguimento della Certificazione della parità di genere.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing		2026	2027
---------------	--	-------------	-------------



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 14	Composizione e direzione di gruppi di ricerca equilibrati per genere L'iniziativa mira a realizzare uno studio di fattibilità per individuare modalità di incentivazione finalizzate a promuovere la formazione di gruppi di ricerca bilanciati per genere e ad aumentare la presenza di <i>Principal Investigator</i> (PI) appartenenti al genere meno rappresentato.
Presidio istituzionale	Prorettore alla Ricerca, Delegata Rettorale alle Pari opportunità, Direttori/trici dei Dipartimenti.
Presidio amministrativo	Settore Ricerca e Terza missione.
Destinatari/e	Personale docente e di ricerca.
Risultati attesi	Aumento dell'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca e del numero di <i>PI</i> del genere meno rappresentato.
Risorse umane e finanziarie	15 giorni uomo.
Indicatori	Studio di fattibilità.
Target	Elaborazione e applicazione linee guida.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------



Obiettivo 2: Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi

Azione 15	Formazione su tematiche di genere L'iniziativa mira a promuovere una maggiore attenzione alle tematiche di genere e a costruire una cultura inclusiva e consapevole, contribuendo alla crescita di una comunità universitaria più equa e attenta alla diversità. Studenti e studentesse • Conferma e, ove possibile, aumento dei corsi dedicati alle tematiche di genere, oltre al loro inserimento trasversale nei programmi di altri insegnamenti; • Sviluppo di brevi corsi <i>online</i> (ad esempio <i>MOOC</i>) sui temi di genere; • Realizzazione di un approfondimento sul tema della disuguaglianza di genere, nel Laboratorio "Giustizia e inclusione sociale" del corso sulle competenze trasversali "Scenari di sostenibilità". Docenti e personale tecnico-amministrativo • Percorsi di aggiornamento, con particolare attenzione a chi riveste posizioni di responsabilità, per favorire una gestione più inclusiva e consapevole.
Presidio istituzionale	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, CUG.
Presidio amministrativo	Settore Offerta formativa, Post laurea e Servizi agli studenti.
Destinatari/e	Comunità universitaria e soggetti esterni.
Risultati attesi	Valorizzazione della dimensione di genere nella formazione.
Risorse umane e finanziarie	15 giorni uomo.
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.

Timing	2025	2026	
---------------	-------------	-------------	--



Area 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: 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 (laboratori, seminari, convegni, programmazione di film d'autore, mostre, concerti, spettacoli teatrali ecc.) che offrano la possibilità di riflettere sulle molestie e la violenza di genere e sulle sue molteplici sfaccettature.
Presidio istituzionale	Delegato alle Relazioni con gli Studenti e Sostegno al Diritto allo studio, Delegata alle Pari opportunità, CUG, Consiglio degli Studenti.
Presidio amministrativo	Segreteria del Rettore e dei Prorettori, Segreteria del Direttore generale.
Destinatari/e	Comunità universitaria e soggetti esterni.
Risultati attesi	Sensibilizzazione alle tematiche relative alla violenza di genere.
Risorse umane e finanziarie	15 giorni uomo. 5.000 euro annui.
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.

Timing	2025	2026	2027
---------------	-------------	-------------	-------------