



GENDER EQUALITY PLAN

2026 - 2028

ALONE,
YOU MAY GO
FASTER
TOGETHER,
YOU WILL GO
FURTHER



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

La redazione del Piano di Uguaglianza di genere (o GEP, Gender Equality Plan) rientra tra le misure individuate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere - identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee - nella ricerca e nell'innovazione. Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days, la Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. In tale prospettiva, la Commissione ha fornito le indicazioni puntuali sulla realizzazione dei GEP, che sono state poi riportate dalla CRUI nel "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani", che le declina con l'obiettivo di fornire alle università italiane uno strumento operativo volto ad agevolare la stesura del Piano. Inoltre la Missione 4 del PNRR, dedicata al settore dell'istruzione e ricerca, prevede che - anche in questo contesto - l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sia consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici o privati dotati, o che si siano impegnati a dotarsi nel corso del primo anno di progetto, di un Bilancio di genere e di un G.E.P..

L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ha costituito nel 2020 e ridefinito nel 2023/2024 un Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere e un Gruppo di lavoro incaricato di predisporre il GEP e i relativi aggiornamenti periodici con l'obiettivo di far sì che la redazione di entrambi i documenti si concretizzi come momento di analisi e di confronto sulla reale identità dell'Ateneo, consentendo di valutare l'efficacia e la sostenibilità delle azioni adottate, di ottimizzare i risultati già ottenuti, segnalare eventuali contraddizioni e punti di attenzione ed evidenziare opportunità e risorse, dando avvio a nuove politiche. L'impegno dell'Ateneo si concretizza in un processo di condivisione sempre più ampio e diffuso affinché si verifichi una crescente convergenza verso la consapevolezza degli impatti di genere e una conseguente linea di azione, anche economico-finanziaria, atta a tradurre con coerenza ed efficacia gli obiettivi in misure concrete.

Il Gruppo di coordinamento ha predisposto e sottoposto al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il primo GEP (2022-2024) nel novembre 2021. Il presente documento individua per il triennio 2026-2028, come già fatto nelle precedenti edizioni, 7 aree-chiave di intervento, identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea e declinati dal Vademecum CRUI; le aree di intervento sono state associate agli obiettivi strategici presenti nel più aggiornato Piano Strategico dell'Ateneo nonché a specifici Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030. Gli SDGs nascono nel 2015, adottati all'unanimità dagli Stati membri delle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030. Sono 17 obiettivi comuni - articolati in 169 "traguardi" specifici da raggiungere entro il 2030 - che la comunità internazionale si è data per favorire lo sviluppo sostenibile del pianeta. Tutti i paesi del mondo e tutte le componenti della società sono chiamati a contribuire per portare lo sviluppo su un sentiero sostenibile dal punto di vista economico, sociale e ambientale. Anche le università devono fare la propria parte, non solo come luogo privilegiato di elaborazione di nuovi modelli concettuali e di sperimentazione e innovazione, ma anche come motore di sviluppo per il territorio e per il mondo intero.

Di seguito si indica sinteticamente la correlazione tra le aree tematiche nelle quali sono incardinati gli obiettivi del GEP e SDGs/target dell'Agenda 2030 ONU:

- **GOAL 5 Parità di genere** - Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale
- **GOAL 10 Ridurre le disuguaglianze** - Target 10.4: Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza
- **GOAL 8 Lavoro dignitoso e crescita economica** - Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di pari valore
- **GOAL 16 Pace, giustizia e istituzioni forti** - Target 16.1: Ridurre ovunque e in maniera significativa tutte le forme di violenza e il tasso di mortalità ad esse correlato; Target 16.6: Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti; Target 16.7: Garantire un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli
- **GOAL 17 Partnership per gli obiettivi** - Target 17.17: Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati

AREE TEMATICHE E OBIETTIVI

AREA TEMATICA 1	Obiettivo 1.1		pag. 4
EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	Promuovere le pari opportunità nei processi istituzionali e nelle pratiche di gestione		
AREA TEMATICA 2	Obiettivo 2.1		pag. 6
PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	Promuovere processi di sostegno alla prosecuzione della carriera accademica delle ricercatrici/professoresse		
AREA TEMATICA 3	Obiettivo 3.1	Obiettivo 3.2	pag. 8
EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa (o studio) e vita privata e familiare	Promuovere le pari opportunità come cultura e fondamento delle azioni e delle pratiche degli individui che appartengono alla comunità universitaria	
AREA TEMATICA 4	Obiettivo 4.1	Obiettivo 4.2	pag. 13
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA	Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti alla ricerca	Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici	
AREA TEMATICA 5	Obiettivo 5.1		pag. 16
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI	Inserimento della variabile "genere" nei processi inerenti alla didattica e nei programmi dei corsi di studio		
AREA TEMATICA 6	Obiettivo 6.1	Obiettivo 6.2	pag. 18
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE	Perseguire le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze attraverso le attività di terza missione e il public engagement	Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi di terza missione e public engagement	
AREA TEMATICA 7	Obiettivo 7.1	Obiettivo 7.2	pag. 22
CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI	Garantire un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti siano improntati al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona	Definire e diffondere procedure per la gestione dei casi di violenza di genere	

NOTA METODOLOGICA

La colonna 2025 delle tabelle denominate "Risorse economiche destinate" fa riferimento alla precedente edizione del GEP, qualora la specifica misura fosse già presente. La colonna 2025 delle tabelle denominate "Indicatori di monitoraggio" fa riferimento alla situazione riscontrabile, sulla base dei dati in possesso del Gruppo di Lavoro, nell'anno 2025 alla data di conclusione della redazione del documento (novembre 2025).

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO 1.1 – PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NEI PROCESSI ISTITUZIONALI E NELLE PRATICHE DI GESTIONE

AZIONI PREVISTE

- 1.1.1 Raccolta sistematica, in Amministrazione Generale e in tutte le strutture decentrate, di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura annuale del Bilancio di Genere, della Relazione sulla Gestione (che corredata il Bilancio Unico d' Ateneo di esercizio) e del Rapporto di Sostenibilità
- 1.1.2 Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo, mediante un form online la cui compilazione sia a cura delle organizzatrici e degli organizzatori. La diffusione del form dovrà essere adeguatamente promossa attraverso i canali istituzionali e accompagnata da indicazioni operative per garantirne l'adozione sistematica
- 1.1.3 Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere e del Bilancio di genere con le strutture dipartimentali per facilitare la diffusione degli strumenti, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l'impatto
- 1.1.4 Finanziamento di un incarico di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

	2025	2026	2027	2028
1.1.1 Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura annuale dei documenti sopra indicati	-	-	-	-
1.1.2 Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo, attraverso la creazione di un form online	-	-	-	-
1.1.3 Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del GEP/BDG con figure chiave della Governance e delle strutture dipartimentali	-	-	-	-
1.1.4 Finanziamento di un incarico di ricerca (assegno di ricerca nell'anno 2025) per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere	24.080	28.000	28.000	28.000
TOTALE (Euro)	24.080	28.000	28.000	28.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO

	2025	2026	2027	2028
1.1.1 i <i>Raccolta di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, in formato digitale, per la stesura annuale dei documenti sopra indicati</i>				
Percentuale di indicatori teoricamente disaggregabili per genere che siano effettivamente disaggregati nei documenti in cui appaiono rilevanti	75%	100%	100%	100%
1.1.2 i <i>Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo</i>				
Numero di form online correttamente e tempestivamente compilati	-	10	50	50
1.1.3 i <i>Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del GEP/BDG con le strutture dipartimentali</i>				
Numero di incontri in 1 anno	-	6	12	18
1.1.4 i <i>Finanziamento di un incarico di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere</i>				
Numero di incarichi di ricerca (assegni di ricerca nell'anno 2025)	1	1	2	2

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI – Migliorare i servizi agli utenti (1.1.1 i – 1.1.2 i)

RI – Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata (1.1.4 i)

OBIETTIVO 1.1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NEI PROCESSI ISTITUZIONALI E NELLE PRATICHE DI GESTIONE

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Stakeholder chiave e decisori politici / Personale docente e ricercatore e personale TAB / Studenti e studentesse dell'Ateneo / Futuri studenti e studentesse e loro famiglie
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Sistemi operativi di Gestione / Gestione del Personale / Ufficio Statistico / costituendo Ufficio Pari opportunità e Inclusione / Ufficio Bilanci e Rapporto di sostenibilità
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 1.1.1 I dati relativi alla popolazione studentesca e al personale docente, ricercatore, tecnico, amministrativo e bibliotecario sono ormai pienamente disponibili in forma disaggregata e presentati in tal modo in tutti i documenti pubblici di sintesi. I dati relativi alla ricerca finanziata da soggetti internazionali vengono forniti, dagli uffici competenti, disaggregati per genere del coordinatore/coordinatrice, mentre non è stato possibile, con riferimento al 31.12.2024, ottenere - in tempo utile alla redazione dei documenti - la disaggregazione per genere dei dati relativi alla ricerca finanziata da soggetti nazionali
- 1.1.2 La realizzazione di database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate dall'Ateneo non è avvenuta nel corso del 2025, pertanto la misura è stata riportata nella presente edizione del GEP, migliorandola attraverso la previsione di realizzazione di form online da compilarsi a cura delle organizzatrici/degli organizzatori delle iniziative stesse
- 1.1.3 Nel 2025 sono stati effettuati incontri sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere e del Bilancio di genere con il Rettore. La presenza nel GdL della DG, di una componente del CdA e della Delegata all'Internazionalizzazione ha consentito alle misure di avere di una discreta pervasività nella *Governance* di Ateneo. Non sono invece stati effettuati incontri presso le strutture dipartimentali; la misura è stata pertanto riportata nella presente edizione del GEP declinata, in particolare, con riguardo alle strutture dipartimentali
- 1.1.4 È stato finanziato un assegno di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni legati alle dinamiche di genere



OBIETTIVO 2.1 - PROMUOVERE PROCESSI DI SOSTEGNO ALLA PROSECUZIONE DELLA CARRIERA ACCADEMICA DELLE RICERCATRICI / PROFESSORESSE

AZIONI PREVISTE

2.1.1 *Sviluppare un programma di formazione e sensibilizzazione alla mentorship accademica, rivolto a docenti e ricercatori/ricercatrici, finalizzato a promuovere processi di sostegno e accompagnamento nella carriera delle ricercatrici e delle professoressse.*

L'intervento mira a creare una cultura della mentorship come pratica strutturata di supporto professionale, basata su scambio di esperienze, condivisione di competenze e accompagnamento nelle diverse fasi della carriera accademica. Sarà organizzato un ciclo di incontri e workshop, con il coinvolgimento di esperte/i di mentorship, leadership inclusiva e parità di genere nel mondo universitario, per fornire strumenti pratici su come assumere il ruolo di mentor in modo consapevole e competente, come costruire relazioni di mentoring efficaci e rispettose delle differenze di genere e di background, come favorire la visibilità e la valorizzazione delle giovani ricercatrici e come integrare la mentorship nelle strategie di sviluppo del personale accademico. Il risultato atteso nel triennio di riferimento è la creazione di una rete pilota di mentor e mentee all'interno dell'Ateneo, l'aumento della consapevolezza sulle barriere invisibili alla progressione di carriera femminile e la definizione di linee guida per la mentorship accademica inclusiva

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

	2025	2026	2027	2028
2.1.1 <i>Sviluppare un programma di formazione e sensibilizzazione alla mentorship accademica, rivolto a docenti e ricercatori/ricercatrici, finalizzato a promuovere processi di sostegno e accompagnamento nella carriera delle ricercatrici e delle professoressse</i>	-	5.000	15.000	25.000
TOTALE (Euro)	-	5.000	15.000	25.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO

	2025	2026	2027	2028
2.1.1 i <i>Sviluppare un programma di formazione e sensibilizzazione alla mentorship accademica, rivolto a docenti e ricercatori/ricercatrici, finalizzato a promuovere processi di sostegno e accompagnamento nella carriera delle ricercatrici e delle professoressse</i>				
Numero di incontri/workshop effettuati	-	3	7	15
2.1.1 ii <i>Sviluppare un programma di formazione e sensibilizzazione alla mentorship accademica, rivolto a docenti e ricercatori/ricercatrici, finalizzato a promuovere processi di sostegno e accompagnamento nella carriera delle ricercatrici e delle professoressse</i>				
Numero di mentor attivati all'interno dell'Ateneo	-	25	50	100
2.1.1 iii <i>Sviluppare un programma di formazione e sensibilizzazione alla mentorship accademica, rivolto a docenti e ricercatori/ricercatrici, finalizzato a promuovere processi di sostegno e accompagnamento nella carriera delle ricercatrici e delle professoressse</i>				
Definizione di linee guida per la mentorship accademica inclusiva			✓	

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

R1 — Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

OA2 — Servizi ai dipendenti e alle dipendenti e welfare aziendale

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Delegata alle P.O. e Inclusione / Prorettore alla Ricerca / Prorettrice alla Didattica / CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Direttori dei Dipartimenti / Gestione del personale / costituendo Ufficio Pari Opportunità e Inclusione
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

OBIETTIVO 2.1 - PROMUOVERE PROCESSI DI SOSTEGNO ALLA PROSECUZIONE DELLA CARRIERA ACCADEMICA DELLE RICERCATRICI / PROFESSORESSE

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

2.1.1 Lo studio per la realizzazione di una *policy* che abbia, come obiettivo, la riduzione del carico didattico per le docenti e le ricercatrici nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità non è stato attuato nei periodi di programmazione coperti dai GEP precedenti. La proposta è di passare da una “policy di riduzione del carico didattico” a un programma di formazione alla mentorship accademica, non è solo più pragmatica, ma anche molto più trasformativa. Non potendo intervenire direttamente sulla normativa per alleggerire il carico didattico delle neo madri, si può agire sul contesto e sulle competenze relazionali che aiutano le ricercatrici e le docenti a riprendere la carriera dopo una pausa (per maternità o altri motivi di cura). La mentorship accademica — così intesa — può diventare un dispositivo di accompagnamento e di alleanza intergenerazionale



OBIETTIVO 3.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA (O STUDIO) E VITA PRIVATA E FAMILIARE

AZIONI PREVISTE

- 3.1.1 Aggiornamento periodico della sezione del sito istituzionale che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione, negli uffici competenti, di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza
- 3.1.2 Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE		2025	2026	2027	2028
3.1.1	Aggiornamento periodico della sezione del sito istituzionale che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza	-	-	-	-
3.1.2	Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate	-	-	-	-
TOTALE (Euro)		-	-	-	-

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2025	2026	2027	2028
3.1.1 i	<p><i>Aggiornamento periodico della sezione del sito istituzionale che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza</i></p> <p>Numero di revisioni annuali del sito, pur in assenza di specifiche novità normative</p>	-	1	1	1
3.1.1 ii	<p><i>Aggiornamento periodico della sezione del sito istituzionale che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza</i></p> <p>Nomina del/della responsabile unico/a</p>		✓		
3.1.2 i	<p><i>Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate</i></p> <p>Emissione del Regolamento modificato</p>		✓		

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI — Migliorare i servizi all'utenza (3.1.1 i — 3.1.1 ii — 3.1.2 i — 3.1.3 i)

OA2 — Servizi ai dipendenti e welfare aziendale (3.1.1 i — 3.1.1 ii — 3.1.2 i — 3.1.3 i)

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, personale TAB, studenti e studentesse, futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Gestione del Personale / Patrimonio / costituendo Ufficio Pari Opportunità e Inclusione
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

OBIETTIVO 3.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA (O STUDIO) E VITA PRIVATA E FAMILIARE

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 3.1.1 Non è stato realizzato un opuscolo, bensì una sezione del sito istituzionale che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità. Non è stata ad oggi identificata negli uffici una figura di responsabile unico/a a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza, pertanto questa misura è stata riportata nel GEP 2026-2028
- 3.1.2 La modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali non è stata attuata nel 2025, pertanto la misura è stata riportata nella presente edizione del GEP
- 3.1.3 Il Progetto **Stork Parking Places** (realizzazione di posteggi per le donne in gravidanza e i genitori di bambini piccoli) è stato completato nel 2025 con la realizzazione di 2 stalli rosa per ciascuna delle sei Macroaree dell'Ateneo, più due ulteriori stalli presso il parcheggio del PP2. L'intervento è stato effettuato nell'ambito del contratto di manutenzione esistente, senza costi aggiuntivi (era stato previsto un costo di 15k€ nel GEP 2025-2027)



OBIETTIVO 3.2 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ COME CULTURA E FONDAMENTO DELLE AZIONI E DELLE PRATICHE DEGLI INDIVIDUI CHE APPARTENGONO ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

AZIONI PREVISTE

- 3.2.1** Integrare percorsi formativi sul gender mainstreaming, sui bias di genere e sulle scelte di carriera nelle attività didattiche ordinarie dei corsi di studio. Saranno progettati moduli brevi, replicabili e adattabili ai diversi ambiti disciplinari (umanistici, scientifici, tecnologici, economici, sanitari), da erogare all'interno dei corsi già attivi. I moduli affronteranno temi come stereotipi e bias di genere nelle scelte formative e lavorative, equità e rappresentanza nelle carriere accademiche e professionali, linguaggio inclusivo e comunicazione consapevole, leadership, negoziazione e competenze trasversali in prospettiva di genere. L'obiettivo è creare una cultura diffusa dell'uguaglianza e della consapevolezza di genere che accompagni studentesse e studenti lungo tutto il percorso universitario, rafforzando la capacità critica e la libertà di scelta professionale.
- 3.2.2** Prevedere la partecipazione del CUG agli Open Day di Ateneo, attraverso la presenza di uno spazio dedicato e brevi interventi informativi rivolti agli studenti/studentesse delle scuole secondarie, per promuovere i valori dell'inclusione, del rispetto e della parità di opportunità nella vita universitaria
- 3.2.3** Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media
- 3.2.4** Prosecuzione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate, kit igiene dentale ecc.)
- 3.2.5** Manutenzione annuale dei fasciatoi installati nei bagni delle Macroarea e Rettorato e installazione di due nuove unità

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE		2025	2026	2027	2028
3.2.1	Integrare percorsi formativi sul gender mainstreaming, sui bias di genere e sulle scelte di carriera nelle attività didattiche ordinarie dei corsi di studio	-	7.500	15.000	15.000
3.2.2	Prevedere la partecipazione del CUG agli Open Day di Ateneo, attraverso la presenza di uno spazio dedicato e brevi interventi informativi rivolti agli studenti/studentesse delle scuole secondarie, per promuovere i valori dell'inclusione, del rispetto e della parità di opportunità nella vita universitaria	-			
3.2.3	Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media	-	-	-	-
3.2.4	Prosecuzione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate, kit igiene dentale ecc.)	4.250	16.000	16.000	16.000
3.2.5	Manutenzione annuale dei fasciatoi installati nei bagni delle Macroaree e del Rettorato e installazione di due nuove unità	-	2.000	2.000	2.000
TOTALE (Euro)		4.250	25.500	33.000	33.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2025	2026	2027	2028
3.2.1 i	<i>Integrare percorsi formativi sul gender mainstreaming, sui bias di genere e sulle scelte di carriera nelle attività didattiche ordinarie dei corsi di studio</i>				
	Numero di corsi di studio che hanno scelto di effettuare l'integrazione	-	10	15	25
3.2.1 ii	<i>Integrare percorsi formativi sul gender mainstreaming, sui bias di genere e sulle scelte di carriera nelle attività didattiche ordinarie dei corsi di studio</i>				
	Numero di partecipanti donne	-	500	600	750
	Numero di partecipanti uomini	-	200	300	400

OBIETTIVO 3.2 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ COME CULTURA E FONDAMENTO DELLE AZIONI E DELLE PRATICHE DEGLI INDIVIDUI CHE APPARTENGONO ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2025	2026	2027	2028
3.2.2 i	<i>Prevedere la partecipazione del CUG agli Open Day di Ateneo, attraverso la presenza di uno spazio dedicato e brevi interventi informativi rivolti agli studenti/studentesse delle scuole secondarie, per promuovere i valori dell'inclusione, del rispetto e della parità di opportunità nella vita universitaria</i> Presenza agli Open Day (ore/persona)	-	20	24	30
3.2.3 i	<i>Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media</i> Percentuale di moduli, articoli e post adeguata al corretto uso del linguaggio di genere sul totale	-	50%	70%	100%
3.2.4 i	<i>Prosecuzione del progetto Ofelia per la fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate, kit igiene dentale ecc.)</i> Monitoraggio dell'incarico di gestione delle macchine distributrici	-	✓	✓	✓
3.2.5 i	<i>Manutenzione annuale dei fasciatoi installati nelle toilette delle Macroaree e del Rettorato e installazione di due nuove unità</i> Effettuazione annuale dell'intervento manutentivo Installazione delle due nuove unità	-	✓ ✓	✓	✓

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI – Migliorare i servizi all'utenza (3.2.1 – 3.2.2 – 3.2.3 – 3.2.4 – 3.2.5)

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale TAB, personale docente e ricercatore, studenti e studentesse, futuri studenti e studentesse, laureate e laureati, dottorande e dottorandi
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Sviluppo organizzativo / Gruppo di lavoro appositamente istituito per la redazione delle Linee Guida e per il monitoraggio della loro applicazione / costituendo Ufficio Pari Opportunità e Inclusione / Ufficio Sviluppo sostenibile
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 3.2.1 I Gender Empowerment Lab (incontri con role models che possano incentivare future studentesse, studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili e, viceversa, futuri studenti, studenti e dottorandi a intraprendere carriere tradizionalmente considerate femminili) non sono stati realizzati. Per questo si è scelto di modificare l'azione tesa al raggiungimento dell'obiettivo, progettando format modulari di circa 2 ore ciascuno, con materiali didattici e linee guida replicabili nei diversi corsi di studio.
- 3.2.2 La misura che prevedeva realizzazione di *Career Day* tenuti da esperti, per favorire l'inserimento delle laureate nel mondo del lavoro, è stato modificato concentrando l'attenzione, nel presente GEP, sugli *Open Day*.

OBIETTIVO 3.2 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ COME CULTURA E FONDAMENTO DELLE AZIONI E DELLE PRATICHE DEGLI INDIVIDUI CHE APPARTENGONO ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 3.2.3 Il monitoraggio dell'applicazione delle linee guida che sintetizzano le buone pratiche per un uso adeguato della lingua italiana negli atti amministrativi e nella comunicazione istituzionale, inclusi il sito web e i social media, ne è dato atto nella relazione annuale della Direttrice Generale
- 3.2.4 Il progetto Ofelia, fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate ecc.), è stato avviato a ottobre 2025
- 3.2.5 La manutenzione dei fasciatoi installati nei bagni delle Macroarea e Rettorato è stata rinviata al 2026, contestualmente all'acquisto di ulteriori due unità



OBIETTIVO 4.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA RICERCA

AZIONI PREVISTE

- 4.1.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, in particolare per quanto riguarda la ricerca nazionale, con riferimento a *success rate*, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti
- 4.1.2 Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del *diversity management*
- 4.1.3 Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori
- 4.1.4 Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte
- 4.1.5 Promozione attività del Centro Di-Con-Per-Donne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza
- 4.1.6 Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

	2025	2026	2027	2028
4.1.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, <i>success rate</i> , ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti	-	-	-	-
4.1.2 Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del <i>diversity management</i>	-	-	5.000	5.000
4.1.3 Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori	-	-	-	-
4.1.4 Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte	-	-	-	-
4.1.5 Promozione attività del Centro Di-Con-Per-Donne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza	-	-	-	-
4.1.6 Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia	-	-	-	-
TOTALE (Euro)	-	-	5.000	5.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO

	2025	2026	2027	2028
4.1.1 i <i>Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, success rate, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti</i>				
Numero di documenti pubblici di sintesi annuali contenenti i risultati del monitoraggio	-	2	3	4
4.1.2 i <i>Promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del diversity management</i>				
Numero di nuove reti promosse o alle quali si è aderito	-	1	2	2
4.1.3 i <i>Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori</i>				
Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.3 ii <i>Promozione delle attività del GIO (Osservatorio Interuniversitario sugli Studi di Genere, Parità e Pari Opportunità) di cui l'Ateneo è tra i soggetti fondatori</i>				
Incremento del numero di eventi curati	-	5%	7%	10%

OBIETTIVO 4.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA RICERCA

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2025	2026	2027	2028
4.1.4 i	<i>Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte</i> Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.4 ii	<i>Promozione delle attività del Centro GES - Grammatica e Sessismo, incardinato presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'Arte</i> Incremento del numero degli eventi curati	-	5%	7%	10%
4.1.5 i	<i>Promozione attività del Centro Di-Con-Per-Donne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza</i> Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.5 ii	<i>Promozione attività del Centro Di-Con-Per-Donne, incardinato presso il Dipartimento di Giurisprudenza</i> Incremento del numero degli eventi curati	-	5%	7%	10%
4.1.6 i	<i>Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia</i> Incremento del numero delle pubblicazioni annue	-	5%	7%	10%
4.1.6 ii	<i>Promozione delle attività dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF) presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia</i> Incremento del numero di eventi curati	-	5%	7%	10%

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

R1 – Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca, studenti e studentesse, futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici e Comitati scientifici dei Centri e Osservatori
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 4.1.1 Il monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi ad assegnazione di progetti di ricerca competitiva, success rate, ammontare del finanziamento della ricerca, presentazione di pubblicazioni e deposito di brevetti è stato attuato con riguardo alla sola ricerca internazionale. Pertanto la misura è stata riportata nel presente GEP, declinata in particolare per quanto riguarda la ricerca nazionale
- 4.1.2 Sul punto relativo alla promozione di reti multidisciplinari di docenti e ricercatori / ricercatrici interessati alle tematiche di genere, delle pari opportunità, dell'inclusione e del diversity management non sono state realizzate specifiche iniziative. La misura viene confermata nel GEP 2026-2028
- 4.1.3-4.1.6 Per quanto riguarda la promozione delle attività del GIO, del Centro GES - Grammatica e Sessismo, del centro Di-Con-Per-Donne e dell'Osservatorio Scientifico Imprese Femminili (OSIF), le 4 strutture hanno operato nel corso del 2025 e il sostegno alle loro iniziative rimane prioritario.

OBIETTIVO 4.2 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI SCIENTIFICI

AZIONI PREVISTE

4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio

4.2.2 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE	2025	2026	2027	2028
4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio	-	-	-	-
4.2.2 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel	-	-	-	-
TOTALE (Euro)	-	-	-	-

INDICATORI DI MONITORAGGIO	2025	2026	2027	2028
4.2.1 i <i>Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio</i>		✓		
Stesura delle linee guida ad opera di un apposito Gruppo di Lavoro da definire				
4.2.2 i <i>Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel</i>				
Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi scientifici sul totale	-	25%	35%	45%

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

RI – Potenziare la ricerca di base e incentivare la ricerca applicata

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

4.2.1 L'adozione di linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio, non è stata effettuata nel 2025. L'azione è riportata nel GEP 2026-2028.

4.2.2 Il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel non è stato effettuato, la misura è stata riportata nel GEP 2026-2028.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI
DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

OBIETTIVO 5.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA
DIDATTICA E NEI PROGRAMMI DEI CORSI DI STUDIO

AZIONI PREVISTE

- 5.1.1 Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN -Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di *caregiver* familiare
- 5.1.2 Riattivazione del Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"
- 5.1.3 Corso "Gender & Inclusion"
- 5.1.4 Assegnazione di premi "Giulia Cecchetin" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere
- 5.1.5 Assegnazione di premi "Giulia Cecchetin" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere
- 5.1.6 Assegnazione di premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato in Chimica e Scienze della vita
- 5.1.7 Erogazione di borse di studio per studentesse e studenti provenienti dalla Palestina, 2° anno di iscrizione
- 5.1.8 Ampliamento della sezione "EquiLibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

	2025	2026	2027	2028
5.1.1 Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN -Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di <i>caregiver</i> familiare	-	-	-	-
5.1.2 Riattivazione del Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"	-	-	-	-
5.1.3 Corso "Gender & Inclusion"	-	-	-	-
5.1.4 Assegnazione di premi "Giulia Cecchetin" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere	6.000	6.000	6.000	6.000
5.1.5 Assegnazione di premi "Giulia Cecchetin" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere	12.000	12.000	12.000	12.000
5.1.6 Assegnazione di premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato	4.000	4.000	4.000	4.000
5.1.7 Erogazione di borse di studio per studentesse e studenti provenienti dalla Palestina, 2° anno di iscrizione	≈ 5.000	72.000	72.000	72.000
5.1.8 Ampliamento della sezione "EquiLibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia	2.500	2.500	2.500	2.500
TOTALE (Euro)	29.500	96.500	96.500	96.500

INDICATORI DI MONITORAGGIO

	2025	2026	2027	2028
<i>Proseguimento e monitoraggio del progetto SOIN -Sostegno e Inclusione per gli studenti e le studentesse che svolgono il ruolo di caregiver familiare</i>				
5.1.1 i	Numero di studenti e studentesse che annualmente aderiscono al progetto e numero di rinnovi per chi aveva aderito nell'anno accademico precedente (esclusi iscritti/e ultimo anno)			
	19	25 (100%)	30 (100%)	35 (100%)
<i>Riattivazione del Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"</i>				
5.1.2 i	Crescita del numero di iscritti/iscritte			
	-	50	+20%	+25%
<i>Riattivazione del Corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere"</i>				
5.1.2 ii	Crescita del numero di studenti/studentesse delle scuole superiori (PTCO)			
	-	20	+20%	+25%
<i>Corso "Gender & Inclusion"</i>				
5.1.3 i	Crescita del numero di iscritti/iscritte			
	≈ 100	+15%	+20%	+25%

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI
DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

OBIETTIVO 5.1 - INSERIMENTO DELLA VARIABILE "GENERE" NEI PROCESSI INERENTI ALLA
DIDATTICA E NEI PROGRAMMI DEI CORSI DI STUDIO

INDICATORI DI MONITORAGGIO	2025	2026	2027	2028
5.1.4 i <i>Assegnazione di premi di laurea "Giulia Cecchettin" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere</i> Numero di tesi pervenute	14	30	40	50
5.1.5 i <i>Assegnazione di premi "Giulia Cecchettin" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere</i> Numero di tesi pervenute	10	35	45	55
5.1.6 i <i>Assegnazione di premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato</i> Numero di tesi pervenute	12	20	25	30
5.1.7 i <i>Erogazione di borse di studio per studentesse e studenti provenienti dalla Palestina, 2° anno di iscrizione</i> Numero di borse assegnate	2	6	-	-
5.1.8 i <i>Ampliamento della sezione "EquiLibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia</i> Numero di libri a disposizione degli/delle utenti della Biblioteca	250	400	500	600

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

D1 / D2 – Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa / Favorire i processi di apprendimento

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Studenti e studentesse dell'Ateneo / Futuri studenti e studentesse e loro famiglie / Dottorandi e dottorande / Iscritti e iscritte alle Scuole di specializzazione
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alle P.O. e Inclusione / Prorettrice alla Didattica / CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Didattica e Servizi agli studenti / Direttrice del Centro GES / Commissione SOIN
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 5.1.1 Il proseguimento del progetto SOIN e relativo monitoraggio sono avvenuti nel corso del 2025, con 19 percorsi gestiti, di cui 2 rinnovi e 17 nuovi
- 5.1.2 Il corso di Formazione in "Cittadinanza attiva e paritaria - la decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere" non è stato attivato nell'a.a. 2024/2025
- 5.1.3 Il corso "Gender & Inclusion" è stato tenuto nel 2025 con la formazione di circa 100 discenti.
- 5.1.4 Nel 2025 sono stati assegnati 8 premi "Giulia Cecchettin" per tesi di laurea triennale su tematiche di genere
- 5.1.5 Nel 2025 sono stati assegnati 12 premi "Giulia Cecchettin" per tesi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico su tematiche di genere
- 5.1.6 Nel 2025 sono stati assegnati 2 premi "Rosalind Franklin" per tesi di dottorato in Chimica e Scienze della vita
- 5.1.7 Erogare borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai Foundation Courses
- 5.1.8 Ampliamento della sezione "EquiLibri" della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia, con l'acquisto di nuovi volumi nel 2025

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 6.1 – PERSEGUIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE ATTRAVERSO LE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE E IL *PUBLIC ENGAGEMENT*

AZIONI PREVISTE

- 6.1.1 Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UNI.RE – UNiversità In Rete contro la violenza di genere
- 6.1.2 Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottoressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei
- 6.1.3 In collaborazione con la Fondazione Giulia Cecchettin, creare sinergie durature tra Università, Fondazione, scuole e comunità locali e favorire il protagonismo giovanile nella promozione della parità di genere
- 6.1.4 Partecipazione al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori
- 6.1.5 Sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE		2025	2026	2027	2028
6.1.1	Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UNI.RE – UNiversità In Rete contro la violenza di genere	1.000	1.000	1.000	1.000
6.1.2	Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottoressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei	-	-	-	-
6.1.3	In collaborazione con la Fondazione Giulia Cecchettin, creare sinergie durature tra Università, Fondazione, scuole e comunità locali e favorire il protagonismo giovanile nella promozione della parità di genere	-	-	-	-
6.1.4	Partecipazione al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori	-	-	-	-
6.1.5	Sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM	-	-	15.000	15.000
TOTALE (Euro)		1.000	1.000	16.000	16.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO

		2025	2026	2027	2028
6.1.1 i	<i>Partecipazione, tramite il CUG, al progetto UNI.RE – UNiversità In Rete contro la violenza di genere</i>				
	Numero di iniziative annue organizzate dall'Ateneo nelle quali è stata coinvolta la Rete	-	-	1	2
6.1.2 i	<i>Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottoressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei</i>				
	Numero di altri atenei coinvolti	-	10	20	30
6.1.2 ii	<i>Realizzazione di un intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottoressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei</i>				
	Realizzazione della modifica a livello legislativo				✓
6.1.3 i	<i>In collaborazione con la Fondazione Giulia Cecchettin, creare sinergie durature tra Università, Fondazione, scuole e comunità locali e favorire il protagonismo giovanile nella promozione della parità di genere</i>				
	Numero di iniziative annue realizzate	-	1	2	2
6.1.4 i	<i>Partecipazione al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori</i>				
	Numero di studentesse coinvolte	43	65	65	65

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 6.1 - PERSEGUIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E LA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE ATTRAVERSO LE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE E IL *PUBLIC ENGAGEMENT*

INDICATORI DI MONITORAGGIO

6.1.5 i *Sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM*

Numero di progetti realizzati

2025 2026 2027 2028

- 10 15 15

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

TM1 / TM2 – Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di Terza missione / Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale - Sviluppo di servizi innovativi per la comunità universitaria e il territorio

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore / Studenti e studentesse / Futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore al Trasferimento tecnologico / Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direzione Didattica e Servizi agli studenti / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 6.1.1 Il CUG ha partecipato attivamente, nel 2025, al progetto UNI.RE – Università In Rete contro la violenza di genere
- 6.1.2 L'intervento istituzionale forte per l'introduzione di "Dottoressa" nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei non è stato ancora portato avanti. La misura è stata reiterata nel presente GEP
- 6.1.3 L'avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative resta un obiettivo anche nel presente GEP, in particolare esso è stato declinato, nel GEP 2026-2028, attraverso la proposta di collaborazione con la Fondazione G. Cecchetti
- 6.1.4 L'Ateneo ha partecipato al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori. Si sono iscritte 65 studentesse, di cui 43 hanno concluso il corso e ricevuto l'attestato di partecipazione
- 6.1.5 L'obiettivo di sensibilizzare i Dipartimenti STEM di Ateneo, anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività per favorire l'accesso delle studentesse alle discipline STEM, è stato traslato al presente GEP 2026-2028

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 6.1 - PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI DI COMUNICAZIONE E DI *PUBLIC ENGAGEMENT*

AZIONI PREVISTE

- 4.2.1 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio
- 6.2.1 Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

2025 2026 2027 2028

4.2.1	Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio	-	-	-	-
6.2.1	Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel	-	-	-	-
TOTALE (Euro)		-	-	-	-

INDICATORI DI MONITORAGGIO

2025 2026 2027 2028

4.2.1 i	Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio		✓		
	Stesura delle linee guida ad opera di un apposito Gruppo di Lavoro da definire				
6.2.1 i	Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel				
	Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi di comunicazione sul totale	-	25%	35%	45%
6.2.1 ii	Effettuare il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel				
	Percentuale di panel bilanciati per genere negli eventi di public engagement sul totale	-	30%	50%	60%

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e e titolari di assegni, contratti e borse di ricerca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Prorettore alla Ricerca / Delegata alle P.O. e Inclusione / Coordinatori-trici di Macroarea e Presidi di Facoltà
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione Ricerca e Terza Missione / Direttori-trici di Dipartimento
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

TMI / TM2 – Potenziare le azioni di supporto alla ricerca di Terza missione / Potenziare le azioni di supporto allo sviluppo economico e sociale - Sviluppo di servizi innovativi per la comunità universitaria e il territorio

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 4.2.1 Le linee guida per la creazione di panel equilibrati, anche con riferimento al Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla", il cui Protocollo di Intesa è stato sottoscritto nel 2024 con la RAI e le altre università del Lazio, non sono state adottate nel 2025. La
- 6.2.1 Il monitoraggio annuale della distribuzione di genere dei panel non è stato effettuato nel 2025. La misura è stata riportata nel presente GEP.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.1 - GARANTIRE UN AMBIENTE DI STUDIO E LAVORO SERENO, IN CUI I RAPPORTI SIANO IMPRONTATI AL RISPETTO DELLE LIBERTÀ E ALL'INVIOLABILITÀ DEI DIRITTI DELLA PERSONA

AZIONI PREVISTE

- 7.1.1 Progetto Mariposas: prosecuzione dell'esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali
- 7.1.2 Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009
- 7.1.3 Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte alla comunità universitaria, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza
- 7.1.4 Promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) dedicato a problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità e alla cultura/etnia
- 7.1.5 Istituzione di un bando annuale "Progetti per il rispetto", promosso da Tor Vergata e dalla Fondazione Giulia Cecchetti, volto a finanziare progetti studenteschi (micro-grant fino a 1.000 Euro) dedicati alla parità di genere, alla prevenzione della violenza e alla promozione delle relazioni sane
- 7.1.6 Proseguire l'erogazione del servizio dello Sportello First Point, che offre a studentesse e studenti, ma anche a docenti e personale universitario, uno spazio di ascolto riservato e professionale, dove trovare sostegno concreto in caso di difficoltà, discriminazioni o situazioni di disagio
- 7.1.7 Spazio dedicato al CUG e in particolare allo Sportello First Point, dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello in un contesto piacevole e comodo, presso una stanza della Facoltà di Economia, al piano -1 dell'edificio della Didattica
- 7.1.8 Realizzazione, nella Macroarea di Ingegneria, della "Panchina di Giulia", uno spazio fisico e narrativo di riflessione e dialogo aperto alla comunità universitaria e cittadina. La panchina sarà accompagnata da un'installazione digitale (QR code o totem multimediale) che rimandi a testimonianze, podcast, testi e materiali realizzati da studenti e studentesse

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE

		2025	2026	2027	2028
7.1.1	Progetto Mariposas: prosecuzione dell'esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali	-	-	-	-
7.1.2	Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009	-	-	-	-
7.1.3	Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte alla comunità universitaria, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza	-	-	-	-
7.1.4	Promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) dedicato a problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità e alla cultura/etnia	-	-	-	-
7.1.5	Istituzione di un bando annuale "Progetti per il rispetto", promosso da Tor Vergata e dalla Fondazione Giulia Cecchetti, volto a finanziare progetti studenteschi (micro-grant fino a 1.000 Euro) dedicati alla parità di genere, alla prevenzione della violenza e alla promozione delle relazioni sane.	-	10.000	10.000	10.000
7.1.6	Proseguire l'erogazione del servizio dello Sportello First Point, che offre a studentesse e studenti, ma anche a docenti e personale universitario, uno spazio di ascolto riservato e professionale, dove trovare sostegno concreto in caso di difficoltà, discriminazioni o situazioni di disagio (finanziato dal MUR attraverso specifico intervento del FFO)	-	-	-	-
7.1.7	Spazio dedicato al CUG e in particolare allo Sportello First Point, dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello in un contesto piacevole e comodo, presso una stanza della Facoltà di Economia, al piano -1 dell'edificio della Didattica	-	5.000	-	-
7.1.8	Realizzazione, nella Macroarea di Ingegneria, della "Panchina di Giulia", uno spazio fisico e narrativo di riflessione e dialogo aperto alla comunità universitaria e cittadina. La panchina sarà accompagnata da un'installazione digitale (QR code o totem multimediale) che rimandi a testimonianze, podcast, testi e materiali realizzati da studenti e studentesse	-	10.000	-	-
TOTALE (Euro)		-	25.000	10.000	10.000

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.1 - GARANTIRE UN AMBIENTE DI STUDIO E LAVORO SERENO, IN CUI I RAPPORTI SIANO IMPRONTATI AL RISPETTO DELLE LIBERTÀ E ALL'INVIOLABILITÀ DEI DIRITTI DELLA PERSONA

INDICATORI DI MONITORAGGIO	2025	2026	2027	2028
7.1.1 ii <i>Progetto Mariposas: esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali</i> Numero di studentesse esonerate	-	5	5	5
7.1.2 i <i>Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009</i> Stesura dell'aggiornata edizione del Codice		✓		
7.1.3 i <i>Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte alla comunità universitaria, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza</i> Numero di iniziative effettuate	-	1	2	2
7.1.4 i <i>Promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) dedicato a problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità e alla cultura/etnia</i> Numero di accessi al servizio in un anno	-	+10%	+15%	+25%
7.1.5 i <i>Istituzione di un bando annuale "Progetti per il rispetto", promosso da Tor Vergata e dalla Fondazione Giulia Cecchetti, volto a finanziare progetti studenteschi (micro-grant fino a 1.000 Euro) dedicati alla parità di genere, alla prevenzione della violenza e alla promozione delle relazioni sane</i> Numero di progetti finanziati	-	15	25	25
7.1.6 i <i>Proseguire l'erogazione del servizio dello Sportello First Point, che offre a studentesse e studenti, ma anche a docenti e personale universitario, uno spazio di ascolto riservato e professionale, dove trovare sostegno concreto in caso di difficoltà, discriminazioni o situazioni di disagio</i> Numero di accessi al servizio in un anno	-	200	+15%	+25%
7.1.7 i <i>Spazio dedicato al CUG e in particolare allo Sportello First Point, dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello in un contesto piacevole e comodo, presso una stanza della Facoltà di Economia, al piano -1 dell'edificio della Didattica</i> Realizzazione del progetto		✓		
7.1.8 i <i>Realizzazione, nella Macroarea di Ingegneria, della "Panchina di Giulia", uno spazio fisico e narrativo di riflessione e dialogo aperto alla comunità universitaria e cittadina. La panchina sarà accompagnata da un'installazione digitale (QR code o totem multimediale) che rimanda a testimonianze, podcast, testi e materiali realizzati da studenti e studentesse</i> Realizzazione del progetto		✓		

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

S1 / TM2 – Migliorare i servizi all'utenza

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore / Personale TAB / Studenti e studentesse / Futuri studenti e studentesse / cittadinanza
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Gestione del Personale / costituendo Ufficio Pari Opportunità e Inclusione / Patrimonio / Direttore del Servizio SeCS Cathedra
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.1 - GARANTIRE UN AMBIENTE DI STUDIO E LAVORO SERENO, IN CUI I RAPPORTI SIANO IMPRONTATI AL RISPETTO DELLE LIBERTÀ E ALL'INVIOLABILITÀ DEI DIRITTI DELLA PERSONA

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 7.1.1 Progetto Mariposas: l'esonero totale dai contributi studenteschi per le studentesse inserite in percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere da Centri Antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali è stato attivato a partire dall'a.a. 2025-2026
- 7.1.2 Il Progetto Light Up (incremento dell'illuminazione di alcune aree nei posteggi delle Macroaree) è stato concluso a dicembre 2025
- 7.1.3 L'ampliamento della procedura di attivazione di un'identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta (personale contrattualizzato e delle persone iscritte alle Scuole di Specializzazione medica) semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova, non è stato attuato poiché, nell'approfondimento delle criticità legate alle persone iscritte ai corsi di specializzazione medica, si è preso atto dell'impossibilità per l'Ateneo di intervenire autonomamente in un settore in cui università e Regione sono strettamente interrelati
- 7.1.4 La revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009 non è stata attuata nel 2025, la misura è stata riportata nel presente documento
- 7.1.5 Le attività di formazione e di aggiornamento rivolte alla comunità universitaria, di workshop, open day e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza sono state pianificate e strutturate nel 2025 e saranno svolte nel 2026
- 7.1.6 La promozione del servizio di consulenza sessuologica (SeCS Cathedra) dedicato a problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità e alla cultura/etnia è riportata nel presente GEP
- 7.1.7 Il progetto "Lo spazio come luogo di benessere—Respira, studia, riposa": spazio dedicato al CUG dove sia possibile avere dei colloqui e incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo Sportello d'ascolto CUG è stato sostituito dalla misura 7.1.7, anche a beneficio del First Point
- 7.1.8 L'inserimento di almeno un bagno gender neutral per Macroarea non è stato attuato nel 2025 e per adesso è stato espunto dal GEP



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.2 - DEFINIRE E DIFFONDERE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE

AZIONI PREVISTE

- 7.2.1 Monitoraggio dell'andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne
- 7.2.2 Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus. Realizzazione di materiale informativo sui diversi progetti ed eventi dedicati alla prevenzione e eradicazione della violenza e delle discriminazioni.
- 7.2.3 Avvio del progetto l progetto "Canottaggio per superare ogni forma di discriminazione sociale", promosso dal CUS e dalla Federazione Italiana Canottaggio, si propone di utilizzare lo sport come strumento di inclusione e contrasto alle discriminazioni. Il progetto prevede anche attività di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni, al fine di contribuire alla costruzione di una società più equa e solidale

RISORSE ECONOMICHE DESTINATE		2025	2026	2027	2028
7.2.1	Monitoraggio dell'andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne	-	-	-	-
7.2.2	Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di ulteriori adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus. Realizzazione di materiale informativo sui diversi progetti ed eventi dedicati alla prevenzione e eradicazione della violenza e delle discriminazioni.	-	10.000	10.000	10.000
7.2.3	Avvio del progetto l progetto "Canottaggio per superare ogni forma di discriminazione sociale", promosso dal CUS e dalla Federazione Italiana Canottaggio, si propone di utilizzare lo sport come strumento di inclusione e contrasto alle discriminazioni. Il progetto prevede anche attività di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni, per contribuire alla costruzione di una società più equa e solidale (finanziato da LazioDisco).	-	-	-	-
		-	10.000	10.000	10.000

INDICATORI DI MONITORAGGIO		2025	2026	2027	2028
7.2.1 i	Monitoraggio dell'andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne				
	Numero di donne assistite dal CAV in un anno	116	+5%	+5%	+5%
7.2.2 i	Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa. Posizionamento di ulteriori adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus				
	Realizzazione della guida e affissione degli adesivi		✓	✓	✓
7.2.3 i	Avvio del progetto l progetto "Canottaggio per superare ogni forma di discriminazione sociale", promosso dal CUS e dalla Federazione Italiana Canottaggio, si propone di utilizzare lo sport come strumento di inclusione e contrasto alle discriminazioni. Il progetto prevede anche attività di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni, per contribuire alla costruzione di una società più equa e solidale				
	Numero di persone formate in un anno	-	20	50	100

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7.2 - DEFINIRE E DIFFONDERE PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI STRATEGICI

SI – Migliorare i servizi all’utenza

ALTRE INFORMAZIONI

SOGGETTI DESTINATARI	Personale docente e ricercatore / Personale TAB / Studenti e studentesse / Futuri studenti e studentesse
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore / Delegata alle P.O. e Inclusione / CUG / Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Costituendo Ufficio Pari opportunità e Inclusione / CUS Tor Vergata
PERSONALE DEDICATO	Individuato annualmente nel PIAO

COLLEGAMENTO CON OBIETTIVI AGENDA ONU 2030



GEP 2025/2027: REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI PROGRAMMATI

- 7.2.1 Il monitoraggio dell’andamento delle attività del Centro Antiviolenza presso la Macroarea di Lettere e Filosofia finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un’associazione attiva nella prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne è stato attuato costantemente
- 7.2.2 La guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa, non è stata realizzata nel 2025, la misura è stata riportata nel GEP 2026. Il posizionamento di nuovi adesivi con indicazione del numero 1522 antiviolenza e stalking in tutto il Campus non si è reso necessario poiché l’affissione iniziale è ancora presente e ben visibile.
- 7.2.3 Nel 2025, il progetto ToGe(t)here è stato focalizzato sulla promozione della non violenza, in particolare contro le donne, agendo nei Municipi VI e VII di Roma, caratterizzati da elevato disagio socio-economico. Le attività realizzate hanno incluso workshop in sinergia con Scienze Motorie, tornei sportivi (Padel) e attività di base (calcio a 5, volley ecc.), oltre a incontri informativi su temi psicologici e nutrizionali.



RIEPILOGO ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE ECONOMICHE DESTINATE 2026		
AREA TEMATICA 1	Obiettivo 1.1	Azione 1.1.1	-		
		Azione 1.1.2	-		
		Azione 1.1.3	-		
		Azione 1.1.4	28.000		
AREA TEMATICA 2	Obiettivo 2.1	Azione 2.1.1	5.000		
		Azione 2.1.2	-		
AREA TEMATICA 3	Obiettivo 3.1	Azione 3.1.1	-		
		Azione 3.1.2	-		
	Obiettivo 3.2	Azione 3.2.1	7.500		
		Azione 3.2.2	-		
		Azione 3.2.3	-		
		Azione 3.2.4	16.000		
		Azione 3.2.5	2.000		
AREA TEMATICA 4	Obiettivo 4.1	Azione 4.1.1	-		
		Azione 4.1.2	-		
		Azione 4.1.3	-		
		Azione 4.1.4	-		
		Azione 4.1.5	-		
		Azione 4.1.6	-		
	Obiettivo 4.2	Azione 4.2.1	-		
		Azione 4.2.2	-		
		AREA TEMATICA 5	Obiettivo 5.1	Azione 5.1.1	-
				Azione 5.1.2	-
Azione 5.1.3	-				
Azione 5.1.4	6.000				
Azione 5.1.5	12.000				
Azione 5.1.6	4.000				
Azione 5.1.7	72.000				
Azione 5.1.8	2.500				
AREA TEMATICA 6	Obiettivo 6.1	Azione 6.1.1	1.000		
		Azione 6.1.2	-		
		Azione 6.1.3	-		
		Azione 6.1.4	-		

RIEPILOGO ALLOCAZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE ECONOMICHE DESTINATE 2026	
		Azione 6.1.5	-	
	Obiettivo 6.2	Azione 4.2.1	-	
		Azione 6.2.1	-	
AREA TEMATICA 7	Obiettivo 7.1	Azione 7.1.1	-	
		Azione 7.1.2	-	
		Azione 7.1.3	-	
		Azione 7.1.4	-	
		Azione 7.1.5	10.000	
			Azione 7.1.6	-
			Azione 7.1.7	5.000
			Azione 7.1.8	10.000
	Obiettivo 7.2	Azione 7.2.1	-	
		Azione 7.2.2	10.000	
Azione 7.2.3		-		
TOTALE RISORSE ECONOMICHE DESTINATE 2026			191.000	

L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ha inserito, a partire dal 2021 (anno di programmazione 2022), la prospettiva di genere nel proprio ciclo di Bilancio economico-patrimoniale e finanziario. La predisposizione del Bilancio di Ateneo in una prospettiva di genere è favorita dalle Linee guida ANVUR e indirizzata dalla Linee guida CRUI per la predisposizione del Bilancio di Genere negli atenei. Proprio queste ultime, al capitolo 3, "Ciclo del Bilancio di Genere e Ciclo del Bilancio di Ateneo", definiscono indispensabile passare a una contabilità basata su una logica di risultato, che dia spazio a un'allocazione delle risorse per singoli obiettivi programmati, in particolare quello della parità di genere. L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) dell'Ateneo è una riorganizzazione del modo tradizionale di pensare e predisporre i bilanci preventivi, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere. Il ciclo del Bilancio di Genere prende avvio da un'analisi del contesto, sintetizzata nel Bilancio di Genere, approvato a Tor Vergata a partire dall'anno 2020. Le azioni individuate nel Bilancio di genere con lo scopo di ridurre eventuali gap sono poi quantificate in termini di risorse economiche e programmate in termini temporali nel GEP. Contestualmente, pertanto, all'approvazione del presente documento da parte degli Organi Collegiali competenti dell'Ateneo, gli Organi medesimi approvano il Bilancio preventivo unico di Ateneo 2026 che li recepisce nel più vasto quadro della programmazione economica generale d'Ateneo.



GRUPPO DI LAVORO

[D.R. 2541 del 19/10/2023]



Prof.ssa BARBARA MARTINI

Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e Inclusione e Coordinatrice del Gruppo di Lavoro



Prof.ssa M. CRISTINA CATAUDELLA

Dipartimento di Management e Diritto e componente del C.d.A. dell'Ateneo



Dott.ssa FRANCESCA DOMINICI

Responsabile Divisione 2 - Ricerca Internazionale della Direzione II



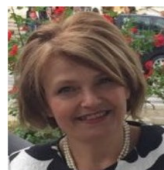
Dott.ssa ALESSANDRA FILABOZZI

Ricercatrice del Dipartimento di Fisica



Dott.ssa CAROLA GASPARRI

Responsabile Ripartizione Bilanci e Rapporto di Sostenibilità - Vicepresidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo



Dott.ssa SILVIA LOMBARDO

Biblioteca "Vilfredo Pareto" della Facoltà di Economia



Dott.ssa FEDERICA LORINI

Responsabile Ufficio Comunicazione centrale d'Ateneo



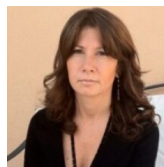
Dott. MARIO MASTRANGELO

Dipartimento di Storia, Patrimonio culturale, Formazione e Società



Dott.ssa SILVIA QUATTROCIOCCHIE

Direttrice Generale



Prof.ssa BIANCA SULPASSO

Delegata del Rettore all'Internazionalizzazione



Prof.ssa VIRGINIA TANCREDI

Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo