

# Equity Plan 2025-2027



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

# **Sapienza Equity Plan**

## **2025-2027**



<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA SALUTE DELLA COMUNITÀ</b>	<b>7</b>
<b>LINEA DI INTERVENTO: COMUNICAZIONE INCLUSIVA E NON OSTILE</b>	<b>10</b>
<b>LINEA DI INTERVENTO: DIRITTI E ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ</b>	<b>13</b>
<b>LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON-VIOLENZA</b>	<b>17</b>
<b>LINEA DI INTERVENTO: TRASVERSALE</b>	<b>20</b>



## **Premessa**

La stretta relazione tra formazione, ricerca e Società rende evidente l'esigenza di riflettere sul valore dell'equità come pilastro dell'organizzazione delle Università. In un contesto in cui l'accesso alla conoscenza è alla base dell'esercizio di ogni diritto di cittadinanza, l'ideale democratico al quale si ispirano le nostre istituzioni, quello di concorrere a garantire parità di opportunità e di rimuovere i condizionamenti che - purtroppo ancor oggi - derivano dalla casualità della nascita e dalle disuguali condizioni personali e sociali. Assicurare a tutte e a tutti pari dignità sociale, pari accesso all'educazione e pari opportunità di sviluppo individuale, senza distinzione alcuna, è riconosciuta tra gli obiettivi più complessi e ambiziosi a cui le Università sono chiamate.

La Costituzione, il cui dettato rappresenta la guida che orienta l'agire di questo Ateneo, nel riconoscere e garantire i diritti inviolabili di ogni essere umano, impegna i pubblici poteri a rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana attraverso lo studio e l'effettiva partecipazione alla vita politica, economica e sociale. La lettura attenta del dettato costituzionale ha spinto l'Ateneo a elaborare l'idea di una "Quarta Missione" dell'Università da inserire nel proprio piano strategico. Non si tratta di una missione autonoma rispetto alle tre precedenti, bensì di una modalità trasversale di impegnare Sapienza a rafforzare il nesso causale tra crescita e inclusione, lotta alle disuguaglianze e valorizzazione delle diversità, riconoscendo che la crescita collettiva passa per il riconoscimento e il sostegno del valore della persona con tutte le sue peculiarità.

## ***Dalle Iniziative Specifiche a una Policy Organica***

Un obiettivo così complesso non può, evidentemente, essere perseguito attraverso singole iniziative settoriali, pur meritevoli, volte a contrastare le disuguaglianze basate sul genere, sulle condizioni socio-economiche, sul background migratorio, sulla salute, sulle diverse abilità. Da una parte infatti non bisogna cadere nell'errore di trattare singole disuguaglianze come fossero temi separati; esse infatti interagiscono, potenziandosi l'una con l'altra e molti studiosi richiamano la necessità di affrontare il tema tenendo conto che le diverse forme di discriminazione si influenzano reciprocamente nella vita delle persone secondo una logica intersezionale. Dall'altra, se davvero il principio-cardine dell'agire dell'Ateneo è quello di una uguaglianza intesa come equità, è necessario fare dell'Università una organizzazione capace di promuovere e sostenere le differenti risorse individuali attraverso un piano organico che preveda la partecipazione collettiva. Tali differenze esprimono particolare valore nel contesto universitario che basa la propria funzione istituzionale sulla crescita della conoscenza, sulla sua trasmissione e sulla innovazione che ne deriva. D'altra parte le Università, in assenza di una spinta riformatrice inclusiva e di una tensione verso l'equità,



non hanno la possibilità di trasformare la presenza di unicità di valore in processi di costruzione e trasmissione delle conoscenze più accessibili e funzionali. Si passa dunque da una attenzione solidale alla differenza vista come possibile svantaggio a un processo di empowerment collettivo basato sulla valorizzazione delle diverse caratteristiche di ciascuno.

### ***La necessità di un lessico comune***

Il processo che, partendo dall'attrazione delle diversità trasforma l'unicità dei singoli in valore collettivo deve prevedere passi differenti e coordinati che poggiano sul terreno solido di un lessico comune. La *diversità*, non va intesa come la distanza di qualcuno da un benchmark rappresentato dall'individuo "medio", bensì come la presenza misurabile di differenze nell'esperienza vissuta e nelle intersezioni tra caratteristiche identitarie dei singoli all'interno di una comunità. È quindi necessario partire da una analisi delle esperienze personali per capire da quali differenze è abitata la nostra comunità, chi manca o chi ne è escluso, per poi potere agire efficacemente in favore dell'*inclusione*. Questa ultima va intesa come un processo continuo per creare, rispettando i nostri "doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale", le condizioni per realizzare "il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione", volendo citare gli articoli 2 e 3 della Costituzione, capace di guidare Sapienza verso *l'equità* che è il vero obiettivo finale del percorso. Tale percorso parte dal riconoscimento delle differenti forme, anche potenziali, di discriminazione create dal sistema organizzativo e del loro impatto sui membri della comunità. Il superamento di ogni forma, spesso subdola e latente, di discriminazione, richiede un'azione istituzionale, ivi compresa la ricerca e l'allocatione diretta delle risorse in termini di finanziamenti e di personale, al fine della creazione di opportunità ampie e paritarie e supporti accessibili e rispondenti alle diverse esigenze della comunità.

### ***L'Equity Plan***

Con il piano di seguito presentato, pur in assenza di alcun obbligo normativo o incentivo esterno, Sapienza intende orientare la propria crescita attraverso analisi integrate e interventi atti a soddisfare le esigenze di equità dell'intera comunità, non solo di specifici beneficiari. Per questa ragione il piano è organizzato verso la promozione di alcuni valori propri della nostra università, nello specifico quelli della promozione della Salute della Comunità, della valorizzazione di una Comunicazione Inclusiva e Non Ostile, del rispetto dei Diritti e dell'Accesso alle Opportunità, quelli della Cultura della Non-Violenza. Riteniamo che questi siano contemporaneamente obiettivi valoriali della nostra Comunità e linee di intervento capaci di indirizzare la nostra cultura organizzativa alla valorizzazione delle



Differenze, della Inclusione, dell'Equità. Abbiamo inoltre voluto aggiungere alcune azioni trasversali, potenzialmente capaci di impattare su ciascuno degli aspetti sopra citati. Per ciascuna delle azioni programmate, il piano prevede attività definite in modo specifico, calendarizzate, realizzabili e attribuite al lavoro di specifici responsabili, pur con il contributo di segmenti molto ampi della nostra comunità. Il piano prevede altresì le fonti specifiche di finanziamento, spesso ottenute da Sapienza attraverso la partecipazione a bandi esterni.

### ***Continuità, Coerenza, Sostenibilità***

Le specifiche misure di cui si compone l'Equity Plan di seguito descritte sono state formulate con un duplice obiettivo: in primo luogo, dare continuità e coerenza alle politiche per l'equità già intraprese dall'Ateneo (si noti che alcune delle misure proposte prevedono la ulteriore valorizzazione e il completamento di iniziative già intraprese); in secondo luogo, inserire definire e ampliare ulteriormente "l'ecosistema" su cui Sapienza poggia le sue policy per l'Equità. Il formato con cui l'Equity Plan viene proposto richiama chiaramente quello del Gender Equality Plan a rappresentare **l'idea che i due piani si completano vicendevolmente, non assumendo un carattere alternativo, bensì rappresentando l'uno premessa e completamento dell'altro**. Allo stesso tempo l'Equity Plan è stato preparato per potersi integrare e connettere con le altre diverse forme di impegno di Sapienza, come quelle volte ad intraprendere o ad ampliare attività e programmi a favore degli studenti rifugiati, come i servizi di informazione e tutoraggio, il riconoscimento dei titoli conseguiti all'estero, borse di studio e incentivi, e corridoi universitari per l'ingresso legale di studenti rifugiati residenti in Paesi terzi, a seguito dell'adesione di Sapienza alle attività di Unicore (University Corridors for Refugees) e al manifesto delle università inclusive (<https://www.uniroma1.it/it/pagina/manifesto-delluniversita-inclusiva>).

Infine, come ultima notazione, va rilevato che le misure non sono a costo zero. Le spese, per la quasi totalità, vengono però coperte attraverso fondi ottenuti dall'Ateneo partecipando a bandi esterni competitivi. Dunque si tratta di una sorta di circolo virtuoso sostenibile, nel quale, l'impegno di Sapienza per garantire valorizzazione delle Differenze, della Inclusione, dell'Equità diviene la spinta per attrarre fondi esterni attraverso la partecipazione a bandi competitivi.

A proporre la prima versione dell'Equity Plan agli Organi Collegiali dell'Ateneo, su indicazione e costante sostegno della Magnifica Rettore, è stato il Comitato tecnico-scientifico (CTS) sulla Diversità e l'Inclusione, costituito da docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo, il cui scopo è favorire i processi di inclusione e contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, all'interno dell'Ateneo. Alle attività del CTS partecipano attivamente rappresentanti di altri organi



dell'Ateneo operanti in ambiti analoghi come il Comitato Unico di Garanzia, la Delegata per le Pari Opportunità, quella per Disabilità e DSA, quella per il Counseling.

**LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA SALUTE DELLA COMUNITÀ**

<b>Azione 1</b>	<b>Benessere e contrasto al disagio psicologico per una formazione di valore: il progetto WAVE</b> L'azione si propone di creare un modello unitario e condiviso di promozione del benessere e contrasto al disagio psicologico tra gli studenti, con un particolare focus al tema delle dipendenze, che possa essere replicabile in altri contesti universitari al fine di contribuire alla diffusione di una cultura del benessere e della cura della salute mentale tra tutti gli studenti universitari. Il progetto prevede l'analisi dei fattori di rischio e del disagio psichico rilevati attraverso una survey, l'ampliamento delle attività di counseling psicologico e l'attivazione di nuovi servizi innovativi a favore del benessere di studentesse e studenti. Un ruolo centrale sarà svolto dalla promozione di attività sportive, artistiche ed espressive. Le discipline creative, infatti, sono da tempo riconosciute come potenti strumenti per il miglioramento del benessere psico-fisico e la salute degli individui. Allo stesso tempo, l'azione porrà l'attenzione sull'uso delle nuove tecnologie, come la realtà virtuale, che da tempo hanno mostrato utilità negli interventi per la promozione del benessere e per il contesto di alcune specifiche forme di disagio.
<b>Responsabilità</b>	Prorettore alla Quarta Missione ed ai rapporti con la Comunità Studentesca Referente dei Servizi di Counselling di Ateneo
<b>Destinatari/e</b>	Studentesse e studenti. Soggetti esterni alla comunità universitaria.
<b>Risultati attesi</b>	Miglioramento del Benessere Psicologico della Comunità
<b>Risorse umane</b>	Docenti afferenti alle Scienze della Salute; Personale medico-sanitario del AOU Umberto I e Sant'Andrea, nonché del Poli di Latina e di Rieti.
<b>Risorse finanziarie</b>	Progetto finanziato dal Ministero dell'Università
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Numero di studenti coinvolti nelle attività del progetto; Target: Circa 2000 componenti della comunità studentesca coinvolti nelle attività del progetto.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Approvazione del Progetto e Survey	Implementazione dei programmi	Piena realizzazione dei programmi

**LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA SALUTE DELLA COMUNITÀ**

<b>Azione 2</b>	<b>Implementazione di SapienzaSalute 2.0</b> Partendo dall'esperienza pluriennale di "Sapienza Salute", l'azione consiste nello sviluppo di un modello di fruizione misto dei servizi di counselling medico-sanitario a tutti i componenti della comunità universitaria (studenti, docenti e personale). Nello specifico, alla modalità "tradizionale" di fruizione in presenza dei servizi offerti da Sapienza Salute si aggiungerà la possibilità di consulto online. Inoltre, saranno potenziate le occasioni "pubbliche" di counselling medico-sanitario promuovendo la realizzazione di giornate di promozione alla salute e di sensibilizzazione su temi medico-sanitari di rilevanza sociale.
<b>Responsabilità</b>	Prorettrice alla Comunicazione e divulgazione scientifica
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti. Soggetti esterni alla comunità universitaria.
<b>Risultati attesi</b>	Diffusione di una cultura fondata sui principi della parità e dell'uguaglianza; destrutturazione di stereotipi e pregiudizi nei confronti dell'"altro"
<b>Risorse umane</b>	Docenti afferenti alle Scienze della Salute; Personale medico-sanitario del AOU Umberto I e Sant'Andrea, nonché del Poli di Latina e di Rieti.
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo attività: Rimborsi spese per ospiti esterni / allestimento stand informativo-espositivo Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Numero di consulto in presenza e online tramite il portale Sapienza Salute; Numero di eventi pubblici e relativo numero di consulto erogati. Target: Implementazione digitale dei servizi di Sapienza Salute; realizzazione di almeno 1 evento annuale.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Avvio digitalizzazione della modalità di erogazione dei consulto di counselling	Completamento digitalizzazione della modalità di erogazione dei consulto di counselling Realizzazione evento pubblico	Realizzazione evento pubblico

**LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA SALUTE DELLA COMUNITÀ**

<b>Azione 3</b>	<p><b>Potenziamento dei servizi in favore di studentesse e studenti Universitari con DSA.</b> Grazie alla partecipazione al bando della Regione Lazio, Sapienza, prevede:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1) Incentivazione delle immatricolazioni grazie alla certificazione gratuita:</b> avverrà presso i servizi di valutazione dei DSA dei Dipartimenti di Neuroscienze Umane, Psicologia, Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione, Psicologia dinamica, clinica e salute accreditati o in via di accreditamento</li> <li><b>2) Promozione della regolarità delle carriere</b> <i>Monitoraggio:</i> Un tutor specializzato per facoltà, monitorerà a inizio progetto e a intervalli di tre mesi gli esami sostenuti e quelli superati, attuando eventuali azioni di recupero. <i>Counselling di potenziamento cognitivo:</i> saranno offerti a cadenza regolare e in piccoli gruppi interventi riabilitativi brevi, basati su prassi consolidate, che fanno uso di ausili informatici e tecnologici. <i>Mentoring:</i> saranno formati mentori e tutor che affiancheranno colleghi di primo e secondo anno con DSA.</li> <li><b>3) Miglioramento dell'accessibilità</b> Digitalizzazione dei libri di testo; Formazione dei docenti e supporto per la costruzione di materiale didattico accessibile in un'ottica di universal design.</li> <li><b>4) Outplacement</b> Career day dedicato e azioni formative.</li> <li><b>5) Promozione del benessere</b> Interventi di counselling in piccoli gruppi basati su pratiche di provata efficacia e incremento dell'offerta sportiva per studentesse e studenti con disabilità e DSA presso il Centro SapienzaSport anche in collaborazione con Enti e Associazioni esterne all'Ateneo con l'obiettivo di promuovere lo sport inclusivo e accessibile.</li> </ol>
<b>Responsabilità</b>	Delegata per le iniziative in favore di studentesse e studenti con disabilità e con DSA; CTS diversità e inclusione, insieme a: membri della Commissione per le iniziative in favore di studentesse e studenti con disabilità e DSA, Delegata per il Counselling psicologico.
<b>Destinatari/e</b>	Studentesse e studenti di Sapienza con DSA.
<b>Risultati attesi</b>	Aumento degli studenti e delle studentesse con DSA iscritti in Sapienza, miglioramento del percorso accademico e del benessere.
<b>Risorse umane</b>	Docenti, personale a contratto e studenti tutor/mentor da reclutare ad hoc Assegnista Equity Plan, per raccolta elaborazione dati
<b>Risorse finanziarie</b>	Bando della Regione Lazio
<b>Indicatori e target</b>	Numero di tutor reclutati, Numero di Career Days organizzati, numero di attività di counselling erogate
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Preparazione del progetto, reclutamento e formazione del personale	Realizzazione delle azioni previste	Verifica del raggiungimento degli obiettivi

**LINEA DI INTERVENTO: COMUNICAZIONE INCLUSIVA E NON OSTILE**

<b>Azione 1</b>	<b>Istituzione modulo di formazione specialistica sulla Lingua Italiana dei Segni</b> L'Ateneo sta promuovendo, tra le tante iniziative di Didattica Innovativa, la produzione di MOOC, Massive Open Online Course, con l'obiettivo di offrire nuove opportunità di formazione specialistica, attraverso un'esperienza di apprendimento continuo. In tale contesto si propone la realizzazione di un modulo sulla Lingua dei segni LIS ponendo l'attenzione sull'importanza della sensibilizzazione della cultura sorda, della promozione e della diffusione della LIS all'interno della Comunità del nostro Ateneo.
<b>Responsabilità</b>	Commissione MOOC di Ateneo.
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Creazione di un modulo MOOC in cui vengano divulgati 50/60 segni e/o frasi semplici inerenti all'ambito universitario al fine di permettere una migliore comunicazione con gli studenti e/o dipendenti sordi dell'Università,
<b>Risorse umane</b>	Commissione MOOC di Ateneo – Docenti LIS
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: n. partecipanti al MOOC Target: partecipazione del 5% personale TAB, docenti e studenti
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Preparazione del progetto formativo	1° edizione	2° edizione

**LINEA DI INTERVENTO: COMUNICAZIONE INCLUSIVA E NON OSTILE**

<b>Azione 2</b>	<p><b>Formazione alla comunicazione online “non ostile”</b></p> <p>Si propone di attuare iniziative di formazione e sensibilizzazione per la comunità Sapienza per accrescere la consapevolezza delle responsabilità personali nella lotta contro la discriminazione e la violenza online, e promuovere comportamenti rispettosi e civili, rendendo la rete un luogo accogliente e sicuro per tutti.</p> <p>L'azione proposta è di aderire e/o elaborare progetti comuni con enti ed istituzioni, pubbliche e private, associazioni, ONG, etc. (UNAR, Parole O_Stili), per innescare un meccanismo virtuoso di educazione e formazione per lo sviluppo di eventi divulgativi sul tema dei valori della comunicazione corretta e rispettosa nei media online.</p>
<b>Responsabilità</b>	Comitato Tecnico Scientifico “Diversità e Inclusione”.
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Promozione accordi e iniziative comuni a livello nazionale ed internazionale, con un piano di attività declinato nell'intero in 12-24 mesi; Creazione di manifesti e banner divulgativi, Diffusione tramite mailing list del materiale divulgativo a tutta la comunità Sapienza, organizzazione di eventi di sensibilizzazione sui valori della comunicazione corretta in Rete e dei principi della comunicazione non ostile; fornire gli strumenti per riconoscere ed intercettare le discriminazioni dirette ed indirette. In una prospettiva di medio termine, organizzazione di workshop formativi rivolti a tutta la comunità di Ateneo.
<b>Risorse umane</b>	Docenti CTS Diversità Inclusione, Altri Docenti
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo attività: 3000 per i materiali
<b>Indicatori e target</b>	<p>Indicatori: accordi di collaborazione con realtà nazionali specializzate nella tutela delle diversità, adesione di Sapienza al manifesto della Comunicazione non ostile, numero di manifesti distribuiti in rete, numero di eventi organizzati nei dipartimenti di Sapienza, organizzazione di corsi di formazione</p> <p>Target: 1 accordo di collaborazione o adesione di Sapienza entro l'a.a. 24/25 ad iniziative inerenti al progetto, 60 manifesti distribuiti in rete, 2 eventi organizzati nei dipartimenti di Sapienza, 1 corso di formazione entro l'a.a. 2025/26.</p>
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	<p>SDG 3 - Salute e benessere</p> <p>SDG 4 - Istruzione di Qualità</p> <p>SDG 5 - Parità di Genere</p> <p>SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze</p> <p>SDG 16 - Pace, Giustizia e Istituzioni solide</p>

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Accordo di collaborazione o adesione a progetti	Diffusione online di manifesti e webcards	Organizzazione di workshop formativi

**LINEA DI INTERVENTO: COMUNICAZIONE INCLUSIVA E NON OSTILE**

<b>Azione 3</b>	<b>Aggiornamento professionale per la redazione di testi inclusivi per il web</b> L'azione si propone di realizzare attività laboratoriali di aggiornamento professionale sul tema della comunicazione inclusiva rivolta al personale tecnico-amministrativo e docente della comunità Sapienza. L'azione proposta prevede nello specifico la realizzazione di laboratori di scrittura inclusiva per il web e i social, da organizzare con cadenza annuale, con la partecipazione di esperti e professionisti del settore della comunicazione e dell'editoria online. Ciò permetterà al dipendente non solo di acquisire competenze teorico-pratiche ma anche di lasciare un esempio di scrittura non ostile che potrà essere utilizzata da altre/i colleghe/i.
<b>Responsabilità</b>	Comitato Tecnico Scientifico "Diversità e Inclusione", insieme al Comitato Editoriale Web
<b>Destinatari/e</b>	Personale TAB afferenti a: Settore Stampa e Comunicazione, Settore Promozione e divulgazione immagine, Settore URP Rapporti con il pubblico, e Ufficio Promozione e Relazioni esterne. Webmaster, Web Accessibility Experts e redattori delle strutture periferiche di Ateneo (Facoltà, Dipartimenti, Centri). Componenti della redazione web di Ateneo: collegiale, centrale e distribuita.
<b>Risultati attesi</b>	Acquisizione di nozioni e di strumenti teorico-pratici utili alla redazione di contenuti medialia inclusivi, non discriminatori e rispettosi dell'individuo.
<b>Risorse umane</b>	Docenti Ateneo Assegnista Equity Plan
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Personale Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: realizzazione laboratori di scrittura di 4h con cadenza annuale Target: n. 3 workshop formativi nell'intero periodo di riferimento delle attività previste nel seguente Piano.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 – Istruzione di qualità SDG 5 – Parità di genere SDG8 – Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze

<b>Timing</b>	2024	2025	2026
	1° edizione	2° edizione	3° edizione

**LINEA DI INTERVENTO: DIRITTI E ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ**

<b>Azione 1</b>	<p><b>Costruire un'università ancora più inclusiva e fornire supporto agli studenti universitari stranieri e ai loro familiari all'inizio e nel prosieguo dei loro studi</b></p> <p>Il progetto SALASS prevede l'istituzione di un Servizio di assistenza legale-amministrativa per studenti stranieri presso Sapienza Università di Roma. Esso ambisce ad avere un impatto positivo in termini sia di un più agevole, effettivo e concreto accesso al percorso di studi per i beneficiari del progetto, sia di incentivo allo sviluppo e al consolidamento di buone pratiche sul piano amministrativo. Il servizio consente agli studenti universitari stranieri di essere affiancati nelle necessarie interlocuzioni con le autorità pubbliche italiane (Polizia di frontiera, Questura, Agenzia delle entrate, Disco Lazio, Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale, ecc.). È ben noto, infatti, che gli studenti stranieri incontrano una serie di difficoltà all'inizio e nel prosieguo dei loro studi, trovandosi a dovere interagire in un contesto anche giuridico largamente sconosciuto e difficilmente comprensibile. Il principale obiettivo in termini di ricaduta sociale sul contesto di riferimento che il progetto SALASS si propone è di fornire un supporto concreto agli studenti stranieri e, in tal modo, di contribuire al superamento delle difficoltà di ordine legale che gli studenti stranieri possono avere nel rapporto con le autorità pubbliche italiane.</p>
<b>Responsabilità</b>	Prof. Marco Benvenuti (progetto SALASS)
<b>Destinatari/e</b>	I gruppi di beneficiari diretti del progetto SALASS sono tre: a) studenti stranieri in fase di preaccettazione; b) studenti stranieri immatricolati o iscritti alla Sapienza; c) eventuali familiari di tali studenti stranieri.
<b>Risultati attesi</b>	Il progetto SALASS mira ad incidere nei confronti dei propri beneficiari in termini di miglioramento della loro interlocuzione con le pubbliche amministrazioni e, dunque, delle loro condizioni di vita, destinato a durare anche una volta terminato il progetto. A tal proposito, il servizio vuole costruire una rete di attori istituzionali, interni (ufficio studenti stranieri, CLA, ecc.) ed esterni all'amministrazione universitaria (Questura, Agenzia delle entrate, Disco Lazio, Commissione territoriale per il riconoscimento della protezione internazionale ecc.).
<b>Risorse umane</b>	SALASS: Docenti partecipanti al progetto, dottorandi di ricerca del dottorato in Diritto pubblico, comparato e internazionale e studenti della Sapienza.
<b>Risorse finanziarie</b>	10 mila euro (finanziamento di Sapienza Università di Roma su Bando di terza missione 2021) 15 mila euro (finanziamento di Sapienza Università di Roma su Bando per il prolungamento dei progetti di Terza Missione già avviati) Finanziamenti ottenuti da Sapienza sul progetto SOLEIL
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: numero degli studenti stranieri e dei loro familiari beneficiari del servizio Target: almeno 85 studenti stranieri o loro familiari beneficiari del servizio e pubblicazione di un volume open access sugli studenti universitari stranieri
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità. SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Progettazione e svolgimento delle attività	Svolgimento e potenziamento delle attività	Conclusione delle attività e verifica dei risultati attesi

**LINEA INTERVENTO: DIRITTI E ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ**

<b>Azione 2</b>	<p><b>Monitoraggio sulle condizioni di ingresso e gli esiti</b></p> <p>L'azione consiste nel verificare periodicamente – attraverso analisi statistiche e quantitative – l'influenza delle condizioni all'ingresso negli esiti accademici degli iscritti ai diversi corsi (in primis triennale e a ciclo unico) offerti dalla Sapienza, con l'obiettivo di ridurre le differenze negli esiti universitari di studenti e studentesse con diversi profili socio-economici. Una particolare attenzione verrà dedicata all'esame di eventuali difficoltà che, in misura relativamente maggiore, dovessero incontrare studentesse e studenti che presentano alcuni profili che – in linea con i suggerimenti della letteratura economico-sociale- potrebbero presentare caratteristiche svantaggiate rispetto, ad esempio, al contesto familiare e sociale di provenienza, allo status migratorio, all'essere fuorisede, lavoratori/lavoratrici, etc</p> <p>Il monitoraggio dovrebbe consistere in una serie di analisi periodiche tese a valutare come gli esiti accademici (e.g. rischi di drop out, cfu ottenuti, voto medio) si differenziano in ragione dei profili prima richiamati. Il monitoraggio come strumento per individuare possibili criticità e valutare possibili azioni tese ad attenuare alcune condizioni di svantaggio.</p>
<b>Responsabilità</b>	Facoltà (per dotarsi di uno osservatorio, il cui lavoro – per garantire omogeneità nelle analisi/valutazioni - verrebbe coordinato da un sottogruppo individuato all'interno del CTS Diversità e Inclusione e coordinato dal prof. Raitano.
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Report periodico (annuale) le cui principali evidenze andrebbero presentate e discusse periodicamente dagli organi accademici in contesti istituzionali
<b>Risorse umane</b>	Assegnista Equity Plan, Personale docente, settore elaborazione dati di Ateneo.
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Frequenza di drop-out, numero di cfu conseguiti, voto medio, quota di fuoricorso, differenziata in base a una serie di caratteristiche economico-sociali di studenti e studentesse Target: Ridurre le differenze negli esiti di studente e studentesse provenienti da contesti economico-sociali differenziati
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

**Timing**

	2024	2025	2026
	Progettazione azione	Primo report periodico	Secondo report periodico

**LINEA INTERVENTO: DIRITTI E ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ**

<b>Azione 3</b>	<b>Valutazione sistema costi diretti/indiretti esenzioni e agevolazioni</b> L'azione consiste nel verificare l'adeguatezza del sistema di esenzioni e agevolazioni per favorire iscrizione e proseguimento degli studi da parte degli studenti provenienti da contesti socioeconomici più svantaggiati. L'obiettivo è definire un report che descriva l'evoluzione nel tempo del sistema e ne valuti pro e contro, con strumenti sia qualitativi che quantitativi, soprattutto nell'ottica di favorire la riduzione delle disuguaglianze fra studentesse e studenti provenienti da contesti diversificati.
<b>Responsabilità</b>	CtS Diversità e Inclusione
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Creazione di un report di valutazione
<b>Risorse umane</b>	Assegnista Equity Plan, Personale docente, settore elaborazione dati di Ateneo.
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Costruzione del Report Target: Pubblicazione del Report nel 2026
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Definizione dei contenuti dell'azione	Draft report	Report finale di valutazione sul sistema di agevolazioni/esenzioni

**LINEA INTERVENTO: DIRITTI E ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ**

<b>Azione 4</b>	<b>Upgrade progetto Safe Zone: estendere il progetto anche ad altre tematiche relative alla diversità e all'inclusione.</b> L'azione parte dalla apertura di Safe Zone, luoghi di ascolto e di condivisione volti a promuovere l'inclusione e il supporto nei confronti della componente studentesca, anche mediante formazione volontaria a tutto il personale sulle tematiche di genere. Sapienza vuole estendere tale formazione dai temi di genere a quelli più generali delle diverse forme di possibile disuguaglianza, incluse quelle sul piano della salute, del background migratorio, delle caratteristiche socioeconomiche, o questo tipo di Safe Zone e, al termine della formazione, rilasciare degli "adesivi Safe Zone" che serviranno a individuare luoghi e persone a cui rivolgersi per condividere questioni relative alle tematiche di genere.
<b>Responsabilità</b>	Comitato Tecnico Scientifico "Diversità e Inclusione", insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento, Presidi delle Facoltà, Garanti degli studenti e delle studentesse.
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Creazione di Safe Zone, formazione del personale, incontri di monitoraggio, presentazione dell'iniziativa Safe Zone attraverso giornata di studio aperta a docenti e studenti.
<b>Risorse umane</b>	Risorse per la formazione dei docenti e stampa delle info grafiche che indichino le Safe Zone (2025). Risorse per l'organizzazione degli incontri e le pratiche di monitoraggio.
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan, Costo Attività: 5000 euro per i materiali
<b>Indicatori e target</b>	Target: Upgrade di almeno 30 Safe Zone. Formazione di almeno 30 docenti delle 11 Facoltà di Sapienza. Realizzazione di 4 incontri di monitoraggio (uno ogni 3 mesi) nel 2024, 2 nel 2025 e nel 2026 (uno ogni 6 mesi). Realizzazione di una giornata di studio sulle Safe Zone e sugli esiti della loro implementazione in Sapienza.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Preparazione del progetto formativo	Formazione prima 5 Facoltà	Apertura Safe Zone in Tutte le Facoltà

**LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON-VIOLENZA**

<b>Azione 1</b>	<b>Istituzione modulo didattico online “La cassetta degli attrezzi contro la violenza di genere”</b> L’azione consiste nella realizzazione di un insegnamento, che potrà essere fruito totalmente online e in modalità asincrona, dedicato alla violenza di genere, le sue diverse forme e i contesti in cui può presentarsi, con particolare attenzione all’ambito familiare e lavorativo. Il corso si occuperà del tema in un’ottica transdisciplinare, passando dalle scienze giuridiche, politiche, sociali ed economiche, a quelle umanistiche, mediche e psicologiche.
<b>Responsabilità</b>	Rettrice – Ufficio della Rettrice
<b>Destinatari/e</b>	Studentesse e studenti, nonché Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
<b>Risultati attesi</b>	La creazione di una comunità consapevole e rispettosa delle libertà, dei diritti e dei doveri di ogni suo/sua componente, grazie all’acquisizione degli strumenti conoscitivi necessari al contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza in genere.
<b>Risorse umane</b>	Docenti, tecnici, esperte/i per la predisposizione dei materiali didattici e l’erogazione del corso. Assegnista Equity Plan
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Numero di edizioni organizzate nel corso del triennio, numero di partecipanti per edizione. Target: Pubblicazione online del corso.
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Preparazione del progetto formativo	1° edizione	2° edizione

**LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON-VIOLENZA**

<b>Azione 2</b>	<b>Definizione di Linee Guida per la lettura degli indicatori di violenza psicologica.</b> L'azione si propone di redigere un documento contenente le Linee Guida per la lettura degli indicatori di violenza psicologica legate alla discriminazione, al fine di promuoverne la diffusione e la conoscenza presso tutta la Comunità di Ateneo.  Per far ciò sarà Costituzione di una Survey per indagare le conoscenze delle forme di violenza psicologica.
<b>Responsabilità</b>	Anna Maria Giannini, Delegata Pari Opportunità
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Maggior livello di conoscenza sul tema della violenza psicologica alle diverse forme di discriminazione, concrete o possibili, che possono interessare la nostra comunità universitaria (genere, orientamento sessuale, disabilità, religione, condizioni economiche e sociali, etc.).
<b>Risorse umane</b>	Assegnista Equity Plan, personale Docente,
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Numero di adesioni alla survey, creazione e pubblicazione del documento contenente le Linee Guida, numero partecipanti evento pubblico di presentazione delle Linee Guida.  Target: da definire
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Costituzione di una Survey per indagare le conoscenze delle forme di violenza psicologica legate alle discriminazioni	Compilazione delle Linee Guida e pubblicazione editoriale del documento	Evento pubblico di presentazione delle Linee Guida

**LINEA DI INTERVENTO: PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA NON-VIOLENZA**

<b>Azione 3</b>	<b>Eventi di Public Engagement per una cultura della Non Violenza. Verranno organizzate le seguenti attività</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Rassegne cinematografiche che offrano spunti di riflessione sul tema della non violenza (es. Cinema in Sapienza)</li> <li>2) Organizzazione di eventi espositivi e di percorsi di visita sul tema della non violenza all'interno del Polo Museale Sapienza</li> <li>3) Organizzazione di una mostra-evento, con ampia partecipazione degli studenti e di docenti di tutte le Facoltà, su Martin Luther King (progetto in corso di definizione, in collaborazione con la US Embassy, il Centro Studi Americani e la Fondazione Martin Luther King)</li> <li>4) Promozione di attività culturali partecipative rivolte alle scuole e ai cittadini, in collaborazione con associazioni e realtà del territorio (musei, biblioteche) attraverso l'Open Lab Sapienza realizzato nell'ambito dell'Alleanza CIVIS</li> <li>5) Iniziative di didattica aperta sul tema della non violenza (con particolare attenzione al pubblico degli insegnanti delle scuole)</li> <li>6) Mostre librerie periodiche da organizzare all'interno delle biblioteche Sapienza sui testi fondativi della non violenza e sulla storia delle pratiche di non violenza</li> <li>7) Laboratorio di pratiche espressive sulla non violenza (utilizzo del linguaggio non violento/controllo delle reazioni al linguaggio violento)</li> <li>8) Esperienze di Civic Engagement rivolte agli studenti, anche nella forma di open badge e conseguimento crediti formativi, nel Quadro dell'Alleanza Civis (Civic Engagement/Open Lab Council)</li> </ol>
<b>Responsabilità</b>	Delegata al Public Engagement, Ufficio Terza Missione Sapienza / Public engagement; Gruppo di lavoro sulla non violenza
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti, cittadinanza, scuole.
<b>Risultati attesi</b>	Diffusione di consapevolezza storico-culturale sulle origini della non violenza, sulle sue potenzialità e sulla sua concreta applicazione nei contesti di crisi e di tensione sociale; acquisizione della non violenza come valore identitario della comunità Sapienza; sperimentazione pratica di comportamenti non violenti tesi ad esprimere e tutelare i principi della pluralità e del confronto.
<b>Risorse umane</b>	Docenti coinvolti, studenti tutor, bibliotecari, curatori dei musei Sapienza
<b>Risorse finanziarie</b>	Fondi Terza Missione, Fondi CIVIS (Open Lab),
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: numero dei partecipanti alle varie iniziative; numero degli eventi organizzati; numero delle associazioni e dei partner esterni coinvolti Target: studenti, docenti, personale amministrativo e bibliotecario, cittadinanza, scuole, pubblico degli insegnanti
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

**Timing**

2024	2025	2026
Elaborazione progettuale delle attività	Realizzazione delle attività	Conclusione delle attività e verifica

**LINEA DI INTERVENTO: TRASVERSALE**

<b>Azione 1</b>	<b>Istituzione Corso di Formazione “Dialoghi su diversità e inclusione”</b> L’azione consiste nella realizzazione di un Corso di Formazione gratuito sui temi della diversità e inclusione. Il corso si propone di favorire riflessioni su politiche universitarie ed equità, nonché promuovere una cultura fondata sul principio dell’equità tra individui. I temi della diversità e dell’inclusione verranno trattati secondo un approccio intersezionale, in relazione ai seguenti ambiti: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute, violenza e disuguaglianze intersezionali.
<b>Responsabilità</b>	Prorettore alla Quarta Missione ed ai rapporti con la Comunità Studentesca
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Diffusione di una cultura fondata sui principi della parità e dell’uguaglianza; destrutturazione di stereotipi e pregiudizi nei confronti dell’“altro”
<b>Risorse umane</b>	Comitato Tecnico Scientifico “Diversità e Inclusione” per la predisposizione dei materiali e l’erogazione del corso. Assegnista Equity Plan, per le attività di coordinamento
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan Costo ulteriore per le attività: €1500 (rimborsi spese per ospiti esterni)
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Numero di edizioni organizzate nel corso del triennio, numero di partecipanti per edizione. Target: Realizzazione di un’edizione del corso per ogni anno di riferimento
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Predisposizione materiali	1° edizione	2° edizione

**LINEA DI INTERVENTO: TRASVERSALE**

<b>Azione 2</b>	<b>Istituzione di un Referente di Quarta Missione di struttura</b> L'azione mira all'istituzione della figura del/della Referente di Quarta Missione dei Dipartimenti. Il/la Referente supporta le attività di Quarta Missione del Dipartimento e svolge una costante attività di monitoraggio e divulgazione di tutte le iniziative di QM, anche attraverso il sito della Struttura. Annualmente produce un report indirizzato ai competenti organi di Dipartimento (Consiglio e Giunta) di sintesi di tali iniziative. Il/la referente alla Quarta Missione, propone e supporta iniziative del Dipartimento sui temi di diversità, equità, inclusione e collabora attivamente, rappresentando il Dipartimento, alle iniziative di quarta Missione proposte a livello di Ateneo dal Comitato Tecnico Scientifico per la diversità e l'inclusione (CTS), dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), dalla Delegata per le pari Opportunità dalla delegata per Disabilità e DSA, dal Prorettore alla Quarta Missione.
<b>Responsabilità</b>	La Coordinatrice del Collegio dei Direttori supporta il Direttore o la Direttrice del Dipartimento affinché venga nominato il referente di Quarta Missione tra i Docenti afferenti al Dipartimento
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.
<b>Risultati attesi</b>	Creazione di una rete di referenti alla Quarta Missione dei Dipartimenti, capaci di proporre, supportare, comunicare le iniziative sui di temi di diversità, equità, inclusione, scambiando buone prassi con altri dipartimenti e facilitando la disseminazione interna delle iniziative di Ateneo.
<b>Risorse umane</b>	Docenti coinvolti come referenti Assegnista Equity Plan, per il coordinamento delle attività
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Nomina di un Referente alla Quarta Missione per Ciascun Dipartimento Target: Nomina di Referenti per tutti i Dipartimenti entro il 2025
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di Qualità SDG 5 - Parità di Genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, Giustizia e Istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	Presentazione della proposta a Presidi e Direttori	Istituzione della Figura	Presenza del referente presso le strutture

**LINEA DI INTERVENTO: TRASVERSALE**

<b>Azione 3</b>	<b>Creazione di una survey per la valutazione delle discriminazioni</b> L'azione consiste nella creazione e somministrazione di una survey online rivolta alle persone studenti di Sapienza dal titolo: "Sapienza Inclusiva contro le Discriminazioni: diamo voce alle studentesse e agli Studenti". Nella survey sono approfondite le discriminazioni in riferimento alla disabilità, al genere, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alla religione, alla provenienza etnica, allo status socioeconomico, all'accesso alla tecnologia. Dopo la somministrazione online, si prevede la costruzione di un report e l'organizzazione di eventi di restituzione e divulgazione scientifica rivolta a tutta la comunità studentesca. Qualora la survey venga riproposta a cadenza annuale potrebbe fornire utili indicazioni sui cambiamenti del contesto universitario in termini di discriminazioni e sull'impatto delle buone prassi.
<b>Responsabilità</b>	Comitato Tecnico Scientifico "Diversità e Inclusione".
<b>Destinatari/e</b>	La survey è rivolta esclusivamente a studentesse e studenti. Le indicazioni (ad esempio, aree di miglioramento, buone prassi e impatto delle azioni realizzate) saranno, invece, rivolte al personale di ricerca, ai docenti, al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
<b>Risultati attesi</b>	La survey permetterà una mappatura delle eventuali aree di discriminazione e la predisposizione di interventi/progetti mirati.
<b>Risorse umane</b>	Tutto il CTS diversità e inclusione per la predisposizione della survey. Assegnista Equity Plan, con competenze informatiche per la predisposizione della survey online e la raccolta dei dati.
<b>Risorse finanziarie</b>	Costo Unità: Assegnista Equity Plan
<b>Indicatori e target</b>	Indicatori: Numero di partecipanti alla survey, creazione del report con i principali risultati, giornate di divulgazione scientifica (numero di partecipanti), giornata di studio per la restituzione dei risultati (numero di partecipanti). Target: Realizzazione di una survey per ogni anno di riferimento
<b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b>	SDG 3 - Salute e benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide

	2024	2025	2026
<b>Timing</b>	1° edizione	2° edizione	3° edizione