

# Piano per l'uguaglianza di genere 2025-2027



**SAPIENZA**  
UNIVERSITÀ DI ROMA

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

Il GEP Team di Sapienza, presieduto dal Delegato della Rettrice, nella persona del Prorettore Vicario Giuseppe Ciccarone, è composto da: Loredana Segreto, Direttrice Generale; Giuliana Scognamiglio, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e in rappresentanza del gruppo di redazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) e del Bilancio di Genere (BdG), Fabio Lucidi, Coordinatore del Comitato Tecnico Scientifico (CTS) sulla Diversità e l'Inclusione, e Marco Mancini, Prorettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, in rappresentanza della componente docente; Fabrizio De Angelis, Dirigente dell'Area Organizzazione e sviluppo, in rappresentanza del Personale tecnico e amministrativo; Lucia Lombardo e Lorenzo Madonna in rappresentanza della componente studentesca.

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

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

#### Indice degli acronimi

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

# Sommario

|                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduzione</b>                                                                                                        | <b>4</b>  |
| <b>Aree, obiettivi e azioni</b>                                                                                            | <b>9</b>  |
| <b>Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi</b>                | <b>11</b> |
| <b>Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>                                  | <b>18</b> |
| <b>Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>                                     | <b>20</b> |
| <b>Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nella formazione</b> | <b>26</b> |
| <b>Area 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>                                           | <b>28</b> |
| <b>Conclusioni</b>                                                                                                         | <b>33</b> |

# Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) di Sapienza è il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Ateneo, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2025-2027.

Il processo di stesura del GEP 2025-2027 è partito da un'analisi dei risultati del Bilancio di Genere 2023, basato sui dati 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 326/23 del 24 ottobre 2023, nonché da un'approfondita riflessione sulle azioni intraprese nell'ambito del GEP 2022-2024. Tali valutazioni, approvate dal GEP team nelle riunioni del 14 novembre e del 4 dicembre 2024, sono state proposte per la loro valutazione e integrazione agli Organi Collegiali di Sapienza.

Il GEP di Sapienza 2025-2027 è stato dunque formulato con un duplice obiettivo: in primo luogo, dare continuità e coerenza alle politiche per l'equità di genere già intraprese dal nostro Ateneo, comprese quelle realizzate con il GEP 2022-2024; in secondo luogo, inserire il Piano in un contesto specifico e locale che potrebbe essere definito "l'ecosistema di Sapienza".

Per quanto attiene al primo obiettivo, occorre osservare che l'Ateneo si è da tempo dotato di numerosi presidî della parità di genere e del contrasto a ogni forma di discriminazione, in quanto valori avvertiti come fondamentali e irrinunciabili da tutte le componenti della nostra Comunità. Da molti anni una delle deleghe che il Rettore o la Rettrice in carica attribuisce all'inizio del proprio mandato ha per oggetto le "Pari opportunità"; l'art. 28 dello Statuto della Sapienza ha istituito, con questa specifica missione istituzionale, il CUG in conformità con le normative vigenti; con D.R. n. 264/2021, è stato istituito un CTS sulla diversità e l'inclusione. Con questi obiettivi la bozza del GEP 2025-2027 approvata dal GEP Team è stata proposta per le loro valutazioni e integrazioni agli Organi Collegiali dell'Ateneo.

La Sapienza, come si è già fatto cenno, si è dotata di un BdG, regolarmente pubblicato nel sito istituzionale, redatto in conformità delle linee guida formulate dalla CRUI nell'autunno del 2019 e delle "best practices" in uso nei più importanti Atenei italiani ed europei.

Una particolare attenzione è riservata da tempo anche al tema del contrasto a ogni forma di violenza e di molestia legata al genere, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. In questo contesto vale la pena ricordare almeno: (a) il Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, emanato una prima volta nel 2005 e recentemente riformulato, su impulso del CUG, con il D.R. n. 286 del 2 febbraio 2021; sulla base di detto Regolamento è stata nominata, nel corso del 2021, la Consiglieria di fiducia di Sapienza, che ha il compito di fungere da interlocutore e al tempo stesso guida materiale e psicologica rispetto alle vittime di comportamenti di violenza o di molestia perpetrati all'interno dell'Ateneo; (b) il Regolamento per l'attivazione e la gestione della c.d. carriera alias, emanato con D.R. del 21 novembre 2018 e aggiornato con D.R. n. 1109 del 5 maggio 2023; c) il Regolamento sull'attribuzione di una "identità alias" al personale docente, alle assegniste e agli assegnisti di ricerca e al personale tecnico-amministrativo, emanato con D.R. n. 371 del 15 febbraio 2024; con i quali si sono poste le basi per la tutela dei diritti delle persone in transizione di genere appartenenti alla Comunità Sapienza.

Infine, l'Ateneo riserva già da tempo ampia considerazione al tema della formazione, attraverso l'istituzione di corsi di studio di diverso livello (master, CAF, il corso di laurea magistrale in "Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione") e di eventi culturali su temi legati al genere (ad esempio, seminari, eventi celebrativi di date simboliche, come quella del 25 novembre contro la violenza sulle donne o quella del 17 maggio sul contrasto all'omo-bi-transfobia). Fra queste iniziative meritano una citazione l'istituzione del corso di studi magistrale a partire dall'a.a. 2022-2023 in "*Gender studies*, culture e politiche per i *media* e la comunicazione" (LM-19); al corso aderiscono le Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia, Comunicazione, Lettere e Filosofia, Medicina e Psicologia; l'avvio di un Corso transdisciplinare dal titolo "La cassetta degli attrezzi contro la violenza di genere", che entrerà a far parte dell'offerta formativa dell'Ateneo nel secondo semestre dell'a.a. 2024-2025.

Sapienza dedica attenzione anche al tema della tutela della genitorialità, attraverso, per esempio, l'istituzione dell'asilo nido e di centri estivi per i figli dei/delle dipendenti, ovvero attraverso la previsione di appelli di esame straordinari a cui possono accedere le studentesse madri di bambini fino a tre anni o, ancora attraverso la previsione della maternità quale causa di sospensione della carriera della studentessa, che potrà essere ripresa, senza aggravio di costi per tasse universitarie, al termine del periodo di sospensione.

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

Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi e azioni volte ad abbattere gli ostacoli che, nonostante le molte azioni realizzate anche con il GEP 2022-2024, ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità e a favorire la crescita della cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo e soprattutto efficace. È bene comunque specificare che gli strumenti identificati nel GEP 2025-2027 sono stati pensati per integrare misure già esistenti da diverso tempo che l'Ateneo ha individuato e avviato per perseguire le corrette politiche di genere al proprio interno.

Il GEP 2025-2027 è dunque uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepiscano equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta alla comunità Sapienza senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita.

Uno strumento a cui si attribuisce tale importanza deve essere necessariamente inserito all'interno della strategia complessiva della programmazione dell'Ateneo. Per questo motivo, contestualmente alla presentazione del GEP 2025-2027 l'Ateneo ha proposto per l'approvazione un più generale Equity plan, che definisce e amplia ulteriormente l'"ecosistema" su cui sapienza intende basare le sue policy per l'equità. Si tratta di due piani

che si completano vicendevolmente, non assumendo un carattere alternativo, bensì rappresentando l'uno premessa e completamento dell'altro.

La naturale integrazione del GEP 2025-2027 in una programmazione complessiva e multilivello muove da tre circostanze. La prima circostanza è la natura stessa del Piano, che non può non essere declinato in maniera trasversale perché trasversali sono le politiche che investono le problematiche di genere. Esse riguardano le tre grandi missioni dell'Università e le loro protagoniste/i loro protagonisti, le persone che ne sono insieme fruitrici e interpreti: le studentesse e gli studenti, il personale docente e il personale tecnico e amministrativo, senza dimenticare gli altri *stakeholder* territoriali. Del resto, le stesse cinque aree prioritarie di intervento identificate dalla CE e dalla CRUI per attivare le misure specifiche del GEP concernono non solo tutte le componenti della Comunità universitaria, ma anche il funzionamento, la programmazione e gli obiettivi delle strutture che la innervano.

La seconda circostanza è che, per tutte queste ragioni, il GEP 2025-2027 si inserisce nell'“ecosistema di Sapienza”. Tale ecosistema (assai complesso, viste le dimensioni dell'Ateneo) è descritto, declinato e giustificato negli strumenti di programmazione fra loro gerarchicamente embricati secondo quanto prevedono le norme del funzionamento degli Atenei statali fondate su scadenze triennali. Questi strumenti sono: (a) il Piano strategico sessennale, (b) il Bilancio triennale e con esso (c) la Programmazione del fabbisogno di personale (aggiornata annualmente), entrambi secondo linee di sviluppo dettate dalla Programmazione triennale del MUR, (d) il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) realizzato in ottemperanza a quanto riportato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), (e) la Programmazione strategica dei Dipartimenti. Ciascuno dei livelli di programmazione investe a *cascade* quelli subordinati in una coesione e coerenze organiche che Sapienza sta perseguendo con determinazione fin dall'approvazione definitiva del Bilancio di previsione 2021 e la Relazione di accompagnamento della Magnifica Rettore. In sostanza, ciascuno degli obiettivi, azioni e target degli interventi del GEP, con le annesse risorse, si colloca all'intersezione delle coordinate che definiscono gli strumenti di programmazione dell'“ecosistema Sapienza”. Mai uno solamente, ma sempre più di uno. Così, per citare un singolo esempio, una misura sulla incentivazione del reclutamento (non importa se docente o Tecnico-amministrativo) rispetto a una baseline predefinita e a dei KPI condivisi investe la programmazione strategica delle strutture, l'accantonamento di risorse finalizzate nel Bilancio triennale e l'adozione di misure amministrativo-gestionali che ricadono sul sistema della performance. Il meccanismo della programmazione è attraversato dall'obiettivo in tutte le sue componenti. Del resto, già le Linee-guida della CRUI per il BdG sottolineavano l'integrazione del gender budgeting nei cicli di programmazione dell'Ateneo secondo lo schema sintetizzato nella figura che segue:



La terza e ultima circostanza da menzionare è che l'adozione del GEP in Sapienza entro il 2024 viene a coincidere con l'avvio, de facto, del nuovo ciclo programmatico di cui si è appena detto. È una circostanza per molti versi eccezionale e un'opportunità importante di armonizzazione del GEP all'interno della nuova programmazione dell'Ateneo. Ciò non può che imprimere al Piano una dinamicità e una incisività difficilmente replicabili in circostanze diverse. Alla fine del 2024, infatti, deve essere varato il nuovo Piano strategico delle strutture 2024-2026 con obiettivi, indicatori e parametri correlati; si tenga presente, a questo proposito, che il 2021 era l'anno di scadenza del precedente Piano strategico sessennale; il Ministero ha appena varato le nuove "Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2024-2026" (D.M. n. 773 del 10.6.2024; il Bilancio triennale e la Programmazione del fabbisogno saranno di riflesso aggiornati in base ai nuovi obiettivi.

Strutturato in cinque aree di lavoro, il GEP 2025-2027 di Sapienza prevede un insieme di 10 obiettivi e 22 azioni strategiche, con specifici referenti individuati dalla Governance, la realizzazione delle quali nel corso del triennio sarà monitorata dal GEP Team attraverso l'uso sistematico di indicatori e parametri.

Si tratta dunque di un piano di azioni articolato, proposto in continuità con politiche e azioni precedenti, inserito nel piano progettuale della Rettrice e della Governance della Sapienza e condiviso da tutti gli organi di Sapienza e con specifiche risorse dedicate.

In conclusione, il GEP 2025-2027 di Sapienza si propone come una complessiva assunzione di responsabilità dell'Ateneo sui processi di valorizzazione delle differenze, con specifico riferimento alle differenze di genere. In questo senso si propone anche di rendere conto in modo esaustivo e comprensibile del corretto utilizzo delle risorse e della produzione di risultati in linea con i propri obiettivi. Tutte le azioni del GEP prevedono a tal fine indicatori per il monitoraggio in itinere e per la valutazione ex post. Sapienza desidera inoltre collocare il livello di accountability delle proprie azioni su un piano esterno e collettivo. Per questo, nei primi mesi del 2025 verrà realizzata una Conferenza di Ateneo per presentare e discutere la rendicontazione del GEP 2025-2027.

## Aree, obiettivi e azioni

Il Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) di Sapienza si propone il raggiungimento nel triennio 2025-2027 di 10 obiettivi attraverso la realizzazione di 22 azioni strategiche suddivise in 5 aree di intervento.

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

1. elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere e/o gender sensitive attraverso la creazione di un Gender Information System (GIS);
2. stesura di tutti i regolamenti Sapienza in linea con il Manuale: "Scrivere con Sapienza";
3. aggiornamento continuo della sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i media di Ateneo;
4. realizzazione di una conferenza Annuale di Ateneo sul tema della Gender Equality;
5. implementazione di spazi *kids friendly*;
6. somministrazione e analisi di un nuovo questionario sul benessere organizzativo;
7. formazione di Mentor per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause.

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

1. aggiornamento continuo della banca dati sulla composizione degli Organi di governo e delle strutture, e suo utilizzo per l'analisi di indicatori statistici relativi alla presenza di eventuali squilibri di genere;
2. completamento della revisione dei Regolamenti sulla costituzione e sul funzionamento delle Commissioni di Ateneo.

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

1. progetti di orientamento mirati nelle scuole per contrastare gli stereotipi di genere nella ricerca scientifica;
2. operazioni di mentoring trasformativo e reverse mentoring per lo sviluppo di soft skills delle giovani studiose, con specifico riferimento ai settori con maggiore disparità di genere;
3. Istituzione di un Referente GEP in ciascuna struttura, per diffondere in modo capillare le iniziative di contrasto ad ogni forma di discriminazione di genere
4. verifica del costante rispetto della linea guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei panel e in tutti gli eventi pubblici dell'Ateneo;
5. verifica del costante rispetto delle linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere;
6. mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali in funzione del genere.

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

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

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

1. networking tra la Consigliera di Fiducia e i Garanti delle studentesse e degli studenti di Facoltà e di Ateneo;
2. verifica della conoscenza all'interno di Sapienza dell'esistenza del centro anti violenza;
3. creazione di Safe Zone in ogni Facoltà;
4. organizzazione di eventi e iniziative, compresa una conferenza annuale di Ateneo, contro le molestie e la violenza di genere;
5. somministrazione di survey sulle discriminazioni di genere.

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

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                         | <p><b>Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere e/o gender sensitive (sviluppo del Gender Information System – GIS).</b></p> <p>L'azione mira a sviluppare ulteriormente il Sistema volto a sfruttare i dati amministrativi sul genere, secondo un disegno finalizzato a una rapida interrogazione. Il GIS mira a raccogliere, classificare, analizzare e pubblicare periodicamente dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e relativi a tutti gli ambiti rilevanti all'interno dell'Ateneo (ad esempio, performance di studentesse/i, età, provenienza, tipo di diploma, ISEE, disabilità; carico didattico; attrattività, internazionalizzazione e regolarità dei percorsi di studio; attività e performance di ricerca e terza missione; percorsi di carriera, ruoli, incarichi e responsabilità del personale docente; ruoli, incarichi e responsabilità del personale TAB). Il Sistema è utile per tutte le analisi e le statistiche rilevanti e per la redazione di report e documenti, inclusi il PAP e il BdG.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Direzione Generale, insieme a: Ufficio statistico/elaborazione dati.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Disponibilità di informazioni disaggregate per genere, complete e aggiornate ai fini di ogni possibile elaborazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Risorse umane</b>                    | Due Unità D8 per tre mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo Unità: 14.319 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Sviluppo del gruppo di lavoro per il GIS e per la classificazione, analisi e pubblicazione periodica di informazioni disaggregate per genere (2025). Disponibilità di informazioni costantemente aggiornate in via automatica (2026) e pronte per l'elaborazione.</p> <p>Target: disponibilità di informazioni esaustive e costantemente consultabili per ogni analisi relativa al genere entro il 2026.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

## Timing

| 2025             | 2026                                 | 2027                      |
|------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| Sviluppo del GIS | Raccolta e integrazione informazioni | Informazioni disaggregate |

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

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

|               | 2025                     | 2026                     | 2027                     |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Timing</b> | Applicazione Regolamenti | Applicazione Regolamenti | Applicazione Regolamenti |

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

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |                          |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Azione 3</b>                             | <p><b>Aggiornamento continuo della sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social di Ateneo.</b></p> <p>L'azione prevede di popolare con continuità il portale contenente tutte le attività e le campagne di comunicazione coi relativi materiali proposte da Sapienza per favorire un corretto equilibrio di genere. Il portale, collocato all'interno della sezione "Sapienza inclusiva", ha un diretto rimando all'<i>home page</i> e contiene, ad esempio: (i) organismi, documenti istituzionali, azioni e iniziative formative realizzate a favore dell'uguaglianza di genere; (ii) materiali tradizionali e multimediali, ad opera di esperti e di studentesse e studenti, da utilizzare per campagne di comunicazione in tutte le sedi della nostra Università. Tali materiali verranno comunicati anche attraverso i social di Ateneo.</p> |                          |                          |
| <b>Responsabilità</b>                       | Ufficio stampa e comunicazione, insieme a: CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità, rappresentanti della componente studentesca.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |                          |
| <b>Destinatari/e</b>                        | Tutta la Comunità Sapienza.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |                          |
| <b>Risultati attesi</b>                     | Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate da Sapienza in favore dell'equità di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |                          |
| <b>Risorse umane</b>                        | Tre unità C8 per quattro mesi/persona con il contributo delle rappresentanze studentesche.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                          |                          |
| <b>Risorse finanziarie</b>                  | Costo Unità: 28.639 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                          |                          |
| <b>Indicatori e target</b>                  | <p>Numero di materiali prodotti e inseriti nel portale, e comunicati attraverso i social.</p> <p>Incremento del volume della comunicazione sulle questioni di genere tramite il sito di Ateneo e social di almeno il 20% nel 2027 rispetto al 2024.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |                          |
| <b>Collegamento con<br/>SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                          |                          |
| <b>Timing</b>                               | <b>2025</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>2026</b>              | <b>2027</b>              |
|                                             | Incremento sito e social                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Incremento sito e social | Incremento sito e social |

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

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

### Timing

| 2025            | 2026            | 2027            |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| Conferenza 2025 | Conferenza 2026 | Conferenza 2027 |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                         | <b>Implementazione spazi <i>kids friendly</i>.</b><br>L'azione persegue l'obiettivo di garantire al personale docente e al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare, in un'ottica di condivisione e convivenza e, in particolare e di sostenere la genitorialità, ampliando e migliorando gli spazi <i>kids friendly</i> organizzati dall'Ateneo, con specifico riferimento all'asilo nido e al centro estivo. |
| <b>Responsabilità</b>                   | Direzione Generale, insieme a: Delegata per le pari opportunità, CTS diversità e inclusione, CUG.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Incremento o mantenimento dei posti disponibili nell'asilo nido e nei centri estivi organizzati dall'Ateneo; miglioramento della qualità del servizio offerto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Risorse umane</b>                    | Tre unità C8 per quattro mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo unità: 28.639 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Indicatori e target</b>              | Rapporto posti disponibili/ posti richiesti nell'asilo nido e nei centri estivi organizzati dall'Ateneo. Elevata soddisfazione nella <i>customer satisfaction</i> .<br><br>Target: totale soddisfacimento della domanda. Livello minimo di soddisfazione del 70% dell'utenza nel triennio.                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 3 Salute e Benessere.<br>SDG 5 Parità di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| Timing | 2025                 | 2026                 | 2027                 |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|
|        | Conseguimento target | Conseguimento target | Conseguimento target |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 2</b>                         | <b>Somministrazione questionario sul benessere organizzativo.</b><br><br>L'Ateneo intende realizzare una indagine periodica sul benessere organizzativo del personale docente e del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi del nuovo questionario sul benessere organizzativo, che coinvolga, oltre agli Uffici competenti, docenti di diverse discipline e che contenga anche domande, adeguatamente articolate, volte ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale. |
| <b>Responsabilità</b>                   | Direzione Generale, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Collegio dei Direttori di dipartimento, Delegata alle pari opportunità, Ufficio statistico/elaborazione dati.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare riferimento al tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale; identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Risorse umane</b>                    | Due unità D8 per tre mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo unità: 17.462 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Indicatori e target</b>              | Percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate. Livello minimo di soddisfazione del 70% dell'utenza nel 2027.<br><br>Target: 60% nel 2025 e 70% nel 2026 di rispondenti sul totale del personale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 3 Salute e Benessere.<br><br>SDG 5 Parità di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

**Timing**

| 2025                          | 2026                          | 2027                 |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Somministrazione questionario | Somministrazione questionario | Conseguimento target |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 3</b>                         | <p><b>Formazione di <i>Mentor</i> per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause.</b></p> <p>Questa azione mira a promuovere l'adozione di strumenti finalizzati al mantenimento del percorso di carriera per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza attraverso l'istituzione di forme di <i>mentoring</i> tra colleghe e colleghi, allo scopo di aggiornare il o la dipendente su eventuali modifiche intervenute in ambito lavorativo e/o di colmare eventuali gap e favorire l'allineamento e l'inclusione.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Direzione Generale, insieme a: CTS diversità e inclusione, Delegata per le pari opportunità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti e personale tecnico amministrativo e bibliotecario.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Salvaguardia dell'efficienza e del benessere di lavoratori e lavoratrici al rientro dai periodi di congedo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Risorse umane</b>                    | Personale interno.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Fondi per incentivazione ex art. 9 Legge 240/2010.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Ore di attività di formazione svolta.</p> <p>Target: disponibilità di <i>mentor</i> adeguatamente formati per il 100% del personale di rientro dai congedi entro il 2027.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 3 Salute e Benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|               |                           |                           |                      |
|---------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|
| <b>Timing</b> | <b>2025</b>               | <b>2026</b>               | <b>2027</b>          |
|               | Formazione <i>mentors</i> | Formazione <i>mentors</i> | Conseguimento target |

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

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

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

#### Timing

| 2025                     | 2026                     | 2027                     |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Aggiornamento banca dati | Aggiornamento banca dati | Aggiornamento banca dati |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                         | <b>Aggiornamento dei Regolamenti sulla costituzione e sul funzionamento delle Commissioni di Ateneo.</b><br><br>Sapienza intende completare la revisione dei Regolamenti di Ateneo, iniziata con il precedente GEP 2022-2024, che disciplinano la nomina e la composizione delle Commissioni di Ateneo, per verificare ed eventualmente inserire disposizioni che favoriscano la partecipazione del genere meno rappresentato. |
| <b>Responsabilità</b>                   | Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Rettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento, Delegata alle pari opportunità, CUG.                                                                                                                                                                               |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti e personale tecnico amministrativo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Modifica, ove necessario, in funzione degli obiettivi descritti, dei Regolamenti interni sulla nomina e sulla composizione delle commissioni di Ateneo a qualunque titolo istituite.                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Risorse umane</b>                    | Una unità D8 per sei mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo Unità: 17.462 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Indicatori e target</b>              | Revisione dei Regolamenti e approvazione di eventuali modifiche.<br><br>Applicazione immediata dei nuovi Regolamenti.<br><br>Target: applicazione di tutti i Regolamenti entro il 2026.                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 5 Parità di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|               | <b>2025</b>           | <b>2026</b>              | <b>2027</b>              |
|---------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>Timing</b> | Revisione regolamenti | Applicazione regolamenti | Applicazione regolamenti |

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

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                         | <p><b>Progetti di orientamento mirati nelle scuole per contrastare gli stereotipi di genere nella ricerca scientifica.</b></p> <p>L'azione proseguirà l'attività svolta con il GEP 2022-2024. La realizzazione di ulteriori progetti di orientamento nelle scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia utilizzeranno anche video prodotti da studentesse e studenti di Sapienza.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Prorettore all'orientamento e tutorato e Prorettore al <i>Public Engagement</i> , insieme a: Direzione Generale, CTS diversità e inclusione, CUG, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Ufficio Stampa e Comunicazione.                                                                                                                                                                                 |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Studentesse e studenti, professoresse e professori delle scuole secondarie di secondo grado.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Realizzazione di programmi di orientamento nelle scuole sui temi di genere, con specifico riferimento ai Corsi di Studi con maggiore sproporzione di genere.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Risorse umane</b>                    | Docenti, tutor e borsisti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Fondi per l'orientamento e per il monitoraggio, fondi per borse di studio per l'orientamento: incremento dedicato all'intervento pari al 5% dei fondi per l'Orientamento: 23.500 euro; incremento dedicato all'intervento pari al 10% del fondo "Altre borse" del "Costi per il sostegno degli studenti": 127.000 euro.                                                                                              |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Numero di scuole, classi, studentesse/studenti e insegnanti coinvolti nei programmi di orientamento.</p> <p>Target: almeno il 70% delle scuole presenti nel territorio regionale entro il 2027.</p>                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 4 Istruzione di qualità.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

### Timing

| 2025         | 2026         | 2027         |
|--------------|--------------|--------------|
| Orientamento | Orientamento | Orientamento |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 2</b>                         | <b><i>Mentoring trasformativo e reverse mentoring.</i></b><br><br>L'Ateneo intende proseguire con i programmi di mentoring per processi di <i>empowerment</i> e sviluppo delle soft skills delle giovani studiose, e di reverse mentoring per i <i>senior researchers</i> , con specifico riferimento ai settori con maggiore disparità di genere. |
| <b>Responsabilità</b>                   | Proratrice alla ricerca e Proratrice all'orientamento e tutorato, insieme a: Centro <i>counselling</i> psicologico, Gruppo QUID, CTS diversità e inclusione, CUG e Delegata alle pari opportunità.                                                                                                                                                 |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Dottorande di ricerca, assegniste di ricerca, RTDA-A.                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Prosecuzione dei percorsi di <i>mentoring</i> per le giovani studiose (dottorande, assegniste, RTD-A) con specifico riferimento alle discipline con maggiore disparità di genere. Aumento dell'autoefficacia percepita delle giovani studiose che partecipano ai percorsi di <i>mentoring</i> .                                                    |
| <b>Risorse umane</b>                    | Docenti per formazione, personale per <i>mentoring</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Fondi per il <i>mentoring</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Indicatori e target</b>              | Numero di partecipanti ai percorsi di <i>mentoring</i> .<br><br>Target: proposizione del percorso al 100% dei corsi di dottorato e al 100% delle assegniste e delle RTD-A entro il 2027.                                                                                                                                                           |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 5 Parità di genere.<br>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

| Timing | 2025      | 2026      | 2027                 |
|--------|-----------|-----------|----------------------|
|        | Mentoring | Mentoring | Conseguimento target |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |                                                  |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Azione 3</b>                         | <b>Istituzione di un Referente GEP in ciascuna struttura</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |                                                  |
|                                         | L'azione mira all'istituzione della figura del/della Referente GEP dei Dipartimenti. Il/la Referente supporta le attività in materia di Gender Equality e svolge una costante attività di monitoraggio e divulgazione di tutte le iniziative connesse al GEP, 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 GEP, propone e supporta iniziative del Dipartimento sul contrasto alla discriminazione di Genere e collabora attivamente, rappresentando il Dipartimento, alle iniziative collegate al GEP organizzate dall'Ateneo. |                          |                                                  |
| <b>Responsabilità</b>                   | La Coordinatrice del Collegio dei Direttori supporta il Direttore o la Direttrice del Dipartimento affinché venga nominato il referente GEP 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 GEP dei Dipartimenti, capaci di proporre, supportare, comunicare le iniziative in materia di contrasto alla discriminazione di genere, scambiando buone prassi con altri dipartimenti e facilitando la disseminazione interna delle iniziative di Ateneo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                          |                                                  |
| <b>Risorse umane</b>                    | Docenti coinvolti come referenti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                          |                                                  |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo Unità: Assegnista Equity Plan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |                                                  |
| <b>Indicatori e target</b>              | Indicatori: Nomina di un Referente GEP per Ciascun Dipartimento<br>Target: Nomina di Referenti per tutti i Dipartimenti entro il 2025                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                          |                                                  |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 5 - Parità di Genere<br>SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze<br>SDG 16 - Pace, Giustizia e Istituzioni solide                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                          |                                                  |
| <b>Timing</b>                           | <b>2025</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>2026</b>              | <b>2027</b>                                      |
|                                         | Presentazione della proposta a Direttori/Direttrici                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Istituzione della Figura | Presenza del referente presso tutte le strutture |

## Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                             | <p><b>Verifica del costante rispetto della Linea Guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei Panel e in tutti gli eventi Pubblici dell'Ateneo.</b></p> <p>La linea-guida determina lo squilibrio massimo in termini di genere accettabile tra i relatori negli eventi pubblici organizzati da Sapienza, così come nei Comitati Tecnico-Scientifici e nei Board che accompagnano l'organizzazione degli eventi.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                       | Prorettrice alla ricerca, Prorettore alla autonomia organizzativa, innovazione amministrativa, programmazione risorse, insieme a: Delegata alle pari opportunità, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.                                                                                                                                                                             |
| <b>Destinatari/e</b>                        | Personale di ricerca, docenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Risultati attesi</b>                     | Costruzione e adozione della linea-guida.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Risorse umane</b>                        | Due unità di personale D8 per 3 mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Risorse finanziarie</b>                  | Costi per la elaborazione delle linee-guida: costo personale 17.462 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Indicatori e target</b>                  | <p>Percentuali di donne e uomini in conferenze, seminari, e panel.</p> <p>Target: raggiungimento della quota del 50% di donne nelle conferenze, seminari, convegni e panel entro il 2027.</p>                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Collegamento con<br/>SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

### Timing

| 2025         | 2026         | 2027                 |
|--------------|--------------|----------------------|
| Applicazione | Applicazione | Conseguimento target |

## Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 2</b>                         | <p><b>Verifica del costante rispetto delle Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere.</b></p> <p>Sapienza vuole assicurare il rispetto delle linee-guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere, facendo riferimento, laddove necessario, al gruppo concorsuale e non solo al SSD.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Prorettrice alla Ricerca, Prorettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, Delegata alle pari opportunità.                                                                                                                                                                        |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale docente e di ricerca.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Risultati attesi</b>                 | <p>Rispetto delle linee-guida sull'equilibrio di genere nelle commissioni Sapienza.</p> <p>Mappatura per genere delle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra Commissarie e Commissari.</p> <p>Incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi, in particolare nei settori caratterizzati da squilibri elevati.</p>                       |
| <b>Risorse umane</b>                    | Una Unità di personale D8 3 mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo Unità di personale: 8.731 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Dati sugli equilibri di genere nelle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra Commissarie e Commissari.</p> <p>Target: almeno 85% di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi entro il 2027.</p>                                                                                                                                               |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

### Timing

| 2025                     | 2026                     | 2027                 |
|--------------------------|--------------------------|----------------------|
| Applicazione linee guida | Applicazione linee guida | Conseguimento target |

## Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 3</b>                         | <b>Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali in funzione del genere.</b><br><br>L'Ateneo si propone di continuare a mappare la distribuzione dei diversi compiti di natura amministrativa e gestionale attribuiti al personale docenti e tecnico, amministrativo e bibliotecario in funzione del genere. |
| <b>Responsabilità</b>                   | Direzione Generale e Rettore all'Autonomia organizzativa, semplificazione amministrativa e programmazione delle risorse, insieme a: Delegata alle pari opportunità, GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.                     |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario.                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni, migliore distribuzione dei doveri.                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Risorse umane</b>                    | Una Unità D8 per quattro mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo Unità di personale: 11.641 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Indicatori e target</b>              | Numero di strutture che aderiscono alla mappatura.<br><br>Numero di incarichi mappati per genere.<br><br>Target: costante aggiornamento della banca dati sugli incarichi e le mansioni, articolata secondo una prospettiva di genere.                                                                              |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 5 Parità di genere.<br><br>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.                                                                                                                                                                                                                                                   |

| Timing | 2025                 | 2026                 | 2027                 |
|--------|----------------------|----------------------|----------------------|
|        | Conseguimento target | Conseguimento target | Conseguimento target |

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

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                         | <p><b>Incentivazione dei gruppi di ricerca equilibrati per genere o con PI di genere femminili e incentivi per favorire la partecipazione del genere meno rappresentato nei <i>network</i> di ricerca.</b></p> <p>L'obiettivo di questa azione è di riequilibrare, nelle aree in cui ancora esiste un netto squilibrio di genere, la partecipazione ai bandi di ricerca e di terza missione di Ateneo di gruppi di ricerca equilibrati per genere e di favorire l'aumento del numero di PI donne. L'Ateneo continuerà anche a realizzare interventi sulla destinazione di percentuali del budget, sulla disseminazione e sulla pubblicazione dei risultati delle ricerche per favorire i progetti che includano i/le ricercatori/trici del genere meno rappresentato nei network di ricerca (inter, trans-disciplinari).</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Prorettrice alla ricerca e Prorettore alla terza missione, insieme a: Delegata alle pari opportunità, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca e docente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Maggiore equilibrio di genere nei finanziamenti per la ricerca e per la terza missione, nei gruppi di ricerca e nel numero di PI nei progetti finanziati dall'Ateneo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Risorse umane</b>                    | Si identificano nei responsabili dell'azione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Fondi per la incentivazione dei progetti proposti da PI del genere meno rappresentato nei bandi per la ricerca e la terza missione: introduzione del gender balance e della dimensione di genere della proposta progettuale tra i criteri di valutazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Dati sulle percentuali di genere nei PI e nei componenti dei gruppi di ricerca.</p> <p>Target 1: presenza del gender balance e della dimensione di genere della proposta in tutti i bandi per la ricerca e la Terza Missione</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

#### Timing

| 2025                  | 2026                  | 2027                  |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Emissione nuovi bandi | Emissione nuovi bandi | Emissione nuovi bandi |

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

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

### Timing

| 2025                                   | 2026                                   | 2027                                   |
|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| Realizzazione nuovi Corsi/insegnamenti | Realizzazione nuovi Corsi/insegnamenti | Realizzazione nuovi Corsi/insegnamenti |

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

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

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

#### Timing

| 2025                 | 2026                 | 2027                 |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| 11 incontri pubblici | 11 incontri pubblici | 11 incontri pubblici |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 2</b>                         | <p><b>Verifica della conoscenza all'interno di Sapienza dell'esistenza del centro anti violenza.</b></p> <p>Con l'istituzione di un centro antiviolenza in Ateneo, in collaborazione con la Regione Lazio, è stato attivato un centro di ascolto e accoglienza di vittime o potenziali vittime di discriminazione e violenza in ragione del genere, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, fornendo un primo servizio di consulenza legale, medico-sanitaria, psicologica e di mediazione sociale, in sinergia con le associazioni operanti sul territorio e anche con le forze dell'ordine, se necessario. Questa azione mira a promuovere la conoscenza della sua esistenza all'interno della Comunità Sapienza.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Rettrice e Direttrice Generale, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale docente, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti, cittadinanza.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Istituzione del centro, accessibilità da parte di tutta la Comunità accademica e della cittadinanza.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Risorse umane</b>                    | Nessuna risorsa interna aggiuntiva.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Nessuna.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Indicatori e target</b>              | Gli indicatori si identificano con il target: verifica della conoscenza del centro antiviolenza.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 3 Salute e benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|               | 2025                           | 2026                           | 2027                           |
|---------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>Timing</b> | Verifica conoscenza del centro | Verifica conoscenza del centro | Verifica conoscenza del centro |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 3</b>                         | <p><b>Creazione di Safe Zone in ogni Facoltà.</b></p> <p>L'azione parte dal convincimento che le <i>Safe Zone</i> non siano luoghi di denuncia di comportamenti molesti e/o violenti, ma luoghi di ascolto e di condivisione volti a promuovere l'inclusione e il supporto nei confronti della componente studentesca, anche mediante formazione volontaria a tutto il personale sulle tematiche di genere. Sapienza vuole estendere questo tipo di <i>Safe Zone</i> e, al termine della formazione, rilasciare degli "adesivi <i>Safe Zone</i>" che serviranno a individuare luoghi e persone a cui rivolgersi per condividere questioni relative alle tematiche di genere.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | CTS diversità e inclusione, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi delle Facoltà, Garanti degli studenti e delle studentesse, Consigliera di fiducia, Delegata per le pari opportunità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Creazione di <i>Safe Zone</i> , formazione del personale, incontri di monitoraggio, presentazione dell'iniziativa <i>Safe Zone</i> attraverso giornata di studio aperta a docenti e studenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Risorse umane</b>                    | Risorse per la formazione dei docenti e stampa delle info grafiche che indichino le <i>Safe Zone</i> (2023). Risorse per l'organizzazione degli incontri e le pratiche di monitoraggio.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Stanziamento 10.000 euro su utile di bilancio per stampa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Numero di docenti formati, numero di <i>Safe Zone</i>, numero dei contatti tra studenti e docenti nelle <i>Safe Zone</i>, numero delle riunioni di monitoraggio.</p> <p>Target: Creazione di almeno 30 ulteriori <i>Safe Zone nel triennio</i>. Formazione di almeno altri 30 docenti delle 11 Facoltà di Sapienza. Realizzazione di 4 incontri di monitoraggio (uno ogni 3 mesi) nel 2025, 2 nel 2026 e nel 2027 (uno ogni 6 mesi). Realizzazione di una giornata di studio sulle <i>Safe Zone</i> e sugli esiti della loro implementazione in Sapienza.</p>                                                                                                                 |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 3 Salute e benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|               | 2025               | 2026                    | 2027         |
|---------------|--------------------|-------------------------|--------------|
| <b>Timing</b> | Formazione docenti | Realizzazione Safe Zone | Monitoraggio |

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 4</b>                         | <p><b>Organizzazione di eventi e iniziative, compresa una conferenza annuale di Ateneo, contro le molestie e la violenza di genere.</b></p> <p>Sapienza intende continuare ad organizzare convegni e <i>workshop</i> per sensibilizzare la Comunità Sapienza sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Parteciperanno esperti su questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza, attiviste e attivisti, e la Consigliera di Fiducia. I workshop si baseranno su attività pratiche e forniranno informazioni sui servizi di consulenza legale, psicologica, medico-sanitaria, interni ed esterni all'Ateneo, capaci di creare una rete protettiva per le vittime, effettive e potenziali di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Durante questi eventi verranno promosse letture e commenti di libri che affrontano i temi più rilevanti con la partecipazione di esperti. Si prevede anche la costruzione di video e di materiali formativi e informativi che possano essere resi disponibili.</p> |
| <b>Responsabilità</b>                   | Rettrice, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Garanti di Ateneo e di Facoltà, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Delegata alle pari opportunità, Consigliera di fiducia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Personale di ricerca, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesse e studenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Diffusione di una cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi e preconcetti legati alla cosiddetta “mascolinità tossica”; diffusione di corrette informazioni sulle buone prassi in materia di prevenzione e segnalazione di molestie; riduzione degli stereotipi alla base delle discriminazioni di genere.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Risorse umane</b>                    | Risorse per l'organizzazione degli eventi e delle iniziative.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Incremento di 30.000 euro sullo stanziamento per il Bando Convegni Sapienza da utile di bilancio.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Indicatori e target</b>              | <p>Numero di eventi, convegni e <i>workshop</i> organizzati, numero di partecipanti, numero di video realizzati.</p> <p>Target: realizzazione di una conferenza annuale di Ateneo contro ogni forma di discriminazione e violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere; realizzazione di un kit con video e materiali formativi e informativi e loro diffusione all'interno di pagine specifiche dei siti di Ateneo e delle Strutture; organizzazione di almeno tre workshop tematici in ciascuno degli anni 2025-27.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | <p>SDG 3 Salute e benessere.</p> <p>SDG 5 Parità di genere.</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| 2025 | 2026 | 2027 |
|------|------|------|
|------|------|------|

**Timing**

Conferenza e workshop

Conferenza e workshop

Conferenza e workshop

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

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Azione 1</b>                         | <b>Somministrazione di survey sulle discriminazioni di genere.</b><br><br>La somministrazione di una <i>survey</i> sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti che l'Ateneo intende realizzare permetterà di mappare il livello di inclusione della diversità e di atteggiamenti prossimi alla cosiddetta "mascolinità tossica" in Sapienza. La <i>survey</i> sarà somministrata in forma anonima alle studentesse e agli studenti, al corpo docenti e al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Sapienza e valuterà non solo le discriminazioni in funzione del genere ma anche quelle legate agli orientamenti sessuali e alle identità di genere. L'azione prevede l'utilizzo di specifici strumenti di rilevazione (scale di misura <i>self-report</i> ) per orientare interventi maggiormente specifici e focalizzati sulle reali necessità e bisogni delle studentesse e degli studenti. |
| <b>Responsabilità</b>                   | CTS diversità e inclusione, insieme a: CUG, GEP team, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Garanti delle studentesse e degli studenti di Ateneo e di Facoltà, Delegata alle pari opportunità, Ufficio statistico/elaborazione dati.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Destinatari/e</b>                    | Studentesse e studenti, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Risultati attesi</b>                 | Valutazione dei livelli di discriminazione percepita legata al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, valutazione degli stereotipi di genere e della percezione del rischio di molestia in Ateneo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Risorse umane</b>                    | Una Unità D8 per sei mesi/persona.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Risorse finanziarie</b>              | Costo Unità di personale: 17.462 euro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Indicatori e target</b>              | Somministrazione della <i>survey</i> .<br><br>Target: Risposte valide da almeno il 35% della popolazione entro il 2026.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Collegamento con SDG Agenda 2030</b> | SDG 3 Salute e benessere.<br>SDG 5 Parità di genere.<br>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

**Timing**

| 2025                    | 2026                    | 2027                    |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Somministrazione survey | Somministrazione survey | Somministrazione survey |

# Conclusioni

Il GEP 2025-2027 di Sapienza si compone di una serie di misure specifiche poste all'interno delle aree di intervento incluse tipicamente nei GEP:

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

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

Il primo obiettivo prevede di collocare le cinque aree di intervento nel contesto di una visione d'insieme che, partendo dall'analisi di contesto contenuta nel Bilancio di Genere e nel Piano delle Azioni Positive, cerchi di comprendere le determinanti delle diversità di genere nel loro divenire e identifichi di conseguenza i fattori su cui indagare e intervenire. In altri termini, è necessario adottare un approccio dinamico che consenta di interpretare i flussi e le transizioni che si realizzano nelle dimensioni che riguardano l'equità di genere.

La realizzazione di questo obiettivo richiede di verificare la metodologia utilizzata per definire il piano generale di monitoraggio delle azioni realizzate con il GEP 2022-2024 e di considerare quindi la eventuale necessità e l'impegno di dotarsi di ulteriori strumenti per la valutazione *ex ante*, in itinere ed *ex post* delle azioni proposte. Per questa ragione e allo scopo di raccogliere ed elaborare dati disaggregati per genere e/o *gender sensitive*, l'Ateneo ritiene necessario sviluppare e rafforzare la specifica struttura dedicata al GIS. Tale struttura continuerà a permettere, in misura e qualità crescenti, la raccolta puntuale e il costante aggiornamento di dati disaggregati per sesso/genere su personale e corpo studentesco, e la produzione di relazioni annuali basate su indicatori. Il GIS continuerà a contribuire anche allo sviluppo e analisi dei dati delle ulteriori indagini che l'Ateneo intende realizzare per avere non solo una misura del *gender gap* come esito da contrastare, ma anche dei processi di mediazione, tipicamente legati a culture, percezioni e stereotipi individuali e collettivi, dai quali tale esito discende.

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

vogliamo affermare una prospettiva di riequilibrio di genere in tutte le discipline, nelle attività di ricerca, nella didattica, nelle progressioni di carriera ovunque sia possibile e nella partecipazione ai processi decisionali dell'Ateneo.

Questo obiettivo si sostanzia anche nella necessità di monitorare, segnalare e, laddove necessario, sanzionare comportamenti di abuso o molestie collegate al genere, così come di sostenere e accogliere chi dovesse subire tali episodi. Per raggiungere questi obiettivi abbiamo previsto iniziative di networking tra la Consigliera di Fiducia di Ateneo e le figure di garanzia presenti nelle Facoltà e nei Dipartimenti, e lo sviluppo delle *Safe Zones*. Sappiamo bene che questo obiettivo richiede un forte collegamento con le strutture del territorio e il sistema regionale di accoglienza e protezione delle vittime di molestia o abuso e per questo, Sapienza è impegnata all'interno del proprio GEP 2025-2027 al monitoraggio, in collaborazione con la Regione Lazio, dello sportello antiviolenza collocato negli spazi dell'Ateneo.

Il terzo obiettivo prevede di agire su un livello comunicativo, affinché le azioni proposte possano diventare patrimonio condiviso della comunità Sapienza e di estenderne le risultanze, anche nell'ottica della terza missione, all'intero territorio. Per questo, oltre alle iniziative specifiche già descritte nelle diverse aree di intervento, l'Ateneo ritiene opportuno: (i) continuare a realizzare una conferenza annuale di Ateneo in cui rappresentare le iniziative realizzate e (ii) popolare con costanza e completezza la specifica area del sito di Ateneo collegata alle questioni di genere, posta sulla Home Page, per porre sistematicamente in evidenza anche le azioni connesse con il GEP 2025-2027.

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

Per questo, i dati di monitoraggio e le azioni messe in campo durante il triennio verranno monitorate dal GEP Team in riunioni con sequenza semestrale. Le risultanze di tale monitoraggio alimenteranno un rapporto annuale che, in coerenza con la prospettiva di accountability descritta nell'introduzione di questo GEP 2025-2027, verrà sottoposto all'attenzione degli Organi dell'Ateneo.

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

Il GEP 2025-2027 è allora uno strumento di condivisione e convivenza rivolto a tutte le persone di Sapienza e ai suoi stakeholder, e teso a migliorare ulteriormente la nostra cultura organizzativa, che già da molto tempo si fonda sul rispetto, la capacità di accogliere e la valorizzazione di quel merito che solo a parità di opportunità ha la possibilità di manifestarsi.



