



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Gender Equality Plan

Rendicontazione triennio 2022-2024

Premessa	4
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	5
Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	16
Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	19
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	27
Area 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	29

Premessa

Il primo Gender Equality Plan (GEP) di Sapienza per il triennio 2022-2024 è stato elaborato dal GEP Team (istituito con DR 1776 del 02.07.2021) e approvato con delibera SA n.330/2021.

Il GEP si è basato sull'analisi dei dati del Bilancio di Genere (BdG) del 2020, e sul Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021 e attraverso le audizioni degli stakeholder interni ed esterni, si è inserito nell'ambito degli strumenti di programmazione dell'Ateneo, quali il Piano Strategico e il Budget, la Programmazione del personale, il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), la Programmazione strategica dei Dipartimenti, coinvolgendoli e ispirandone la redazione.

L'adozione di un GEP rientra nell'ambito delle misure attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione (edizione del 2020 dell'*European Research and Innovation Days*) ed è requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca *Horizon Europe*.

Nel GEP 2022-2024 le cinque Aree Tematiche, individuate dalla Commissione europea come **aree minime prioritarie** di intervento cui dedicare misure specifiche, sono state declinate secondo obiettivi e azioni coerenti con le politiche già intraprese da Sapienza e adattate ad un contesto specifico e locale che potrebbe essere definito "l'ecosistema di Sapienza".

Tra gli obiettivi trasversali del GEP 2022-2024, vi era quella di dedicare costante attenzione alla valutazione puntuale dello stato di avanzamento delle azioni e del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano. Al termine del triennio, sebbene questo non sia previsto da specifiche normative, Sapienza, in coerenza con le *policy* di trasparenza e *accountability* dell'Ateneo, propone una rendicontazione pubblica del percorso svolto, considerando target e indicatori previsti per ciascuna singola azione proposta. La consapevolezza dei risultati raggiunti (pienamente o parzialmente) rappresenta inoltre un importante riferimento nella impostazione degli obiettivi per il prossimo triennio 2025-2027.

Le schede che seguono, quindi, illustrano dettagliatamente le 26 azioni programmate, molte delle quali hanno raggiunto il 100% del target prefissato.

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.

Azione 1	<p>Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere e/o gender sensitive (creazione di un Gender Information System – GIS).</p> <p>L'azione mira a creare un Sistema volto a sfruttare i dati amministrativi sul genere, eventualmente integrandoli con ulteriori informazioni che al momento non fossero immediatamente disponibili, 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 risulterebbe utile per tutte le analisi e le statistiche rilevanti e per la redazione di report e documenti, inclusi il PAP e il BdG.</p>
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà, Ufficio statistico/elaborazione dati.
Risultati attesi	Disponibilità di informazioni disaggregate per genere, complete e aggiornate ai fini di ogni possibile elaborazione.
Indicatori e target	<p>Costituzione di un gruppo di lavoro per il GIS e per la classificazione, analisi e pubblicazione periodica di informazioni disaggregate per genere (2022). Disponibilità di informazioni costantemente aggiornate in via automatica (2023) e pronte per l'elaborazione.</p> <p>Target: disponibilità di informazioni esaustive e costantemente consultabili per ogni analisi relativa al genere entro il 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>La riorganizzazione dell'Amministrazione predisposta dalla Direttrice Generale con Disposizione della Direttrice Generale n. 1055 del 01/03/2023, prevede la costituzione di un Ufficio Statistico, all'interno del quale verrà creato un gruppo di lavoro per il GIS.</p> <p>Per i dati relativi agli studenti (compresi dottorandi e specializzandi) è già disponibile un gestionale a cura del Settore statistico che consente di disporre di informazioni aggiornate per genere.</p> <p>Per i dati finanziari il CINECA ha messo a punto un sistema che consentirà di etichettare ogni singola spesa sulla base della sensibilità rispetto al genere che è stato rilasciato nel mese di ottobre. Il sistema è stato presentato alla CRUI e alle università tramite un webinar specifico il 28/10/2022.</p>

È stata realizzata la riclassificazione delle voci di spesa del piano dei conti sulla base del loro impatto rispetto al genere.

È stato costituito un gruppo di lavoro dedicato agli aspetti progettuali ed operativi finalizzati alla creazione del GIS (Gender Information System). Il gruppo di lavoro è formato dal Direttore dell'Area supporto strategico (ASUS) Giuseppe Foti, dal Delegato alle politiche per gli Open Data Emanuele Caglioti, dal responsabile dell'Ufficio Statistico Giovanni Screpis e dal responsabile del Settore Progettazione e sviluppo applicazioni per l'analisi dei dati Bruno Sciarretta. Quando si entrerà in una fase più avanzata delle attività, la Magnifica Rettore determinerà con Decreto l'istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc.

In fase di prima applicazione, si è scelto di implementare l'attuale struttura e funzionalità del portale statistico pubblico di Sapienza, che allo stato attuale consente ad un utente esterno di avere accesso alle informazioni sugli studenti immatricolati ed iscritti negli ultimi anni accademici per CdS nei vari livelli di istruzione (fino al terzo). Il passo successivo riguarderà l'integrazione del portale di Ateneo con un filtro di selezione per il genere dello studente che consentirà di visualizzare le attuali rappresentazioni grafiche anche con il dettaglio del genere. Metteremo a disposizione anche ulteriori analisi (in forma grafica e tabellare) su confronti di genere relativi ad immatricolazioni, iscrizioni, trend tra i vari anni accademici calcolati sui dati dei corsi di laurea e *post lauream* attivati in Sapienza. Tali modifiche saranno visibili sul portale statistico di Ateneo dopo consolidamento dei dati dell'anno accademico 2024/25. Le restanti tipologie di informazioni saranno oggetto di future integrazioni da definire con il gruppo di lavoro per il GIS.

% raggiungimento obiettivo

80%

Timing

2022	2023	2024
Creazione GIS	Raccolta e integrazione informazioni	Informazioni disaggregate

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

Azione 2	Revisione dei regolamenti Sapienza alla luce del Manuale “Scrivere con Sapienza”. L'azione prevede la revisione e l'integrazione di tutti i 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 verranno sottoposti a rilettura e revisione in funzione delle 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 in corso di elaborazione verranno emanati nel rispetto delle medesime norme linguistiche.
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Rettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: Direzione Generale, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Risultati attesi	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata in tutti gli atti documentari di Sapienza.
Indicatori e target	Numero di regolamenti revisionati. Target: Tutti i regolamenti revisionati entro il 2023.
Stato avanzamento	Oltre all'edizione del Manuale “Scrivere con Sapienza” (https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/scriverecon_sapienza_2021.pdf), il CUG ha organizzato un seminario di attenzione il 17.5.2022 dal titolo “Linguaggi inclusivi e contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere”. Emanato con D.R. n. 770/2023 del 30.03.2023 il Regolamento unico per l'assegnazione delle risorse e per le procedure di chiamata dei Prof. di I e II fascia, dei Ricercatori a tempo determinato e dei Prof. Straordinari a tempo determinato presso Sapienza. Sono stati inoltre emanati i seguenti Regolamenti: Regolamento didattico di Ateneo (D.R. 3437/2023); Regolamento per l'incentivazione dei PI dei progetti nazionali ed internazionali di eccellenza (D.R. 3363 del 13/12/2021); Regolamento recante disposizioni sui procedimenti di selezione per l'accesso all'impiego nelle categorie del personale tecnico-amministrativo; (D.R. 3783 del 28/10/2021); Regolamento per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato di tipologia a - ex art. 24, comma 3, lett. a) legge n. 240/2010 e per il conferimento di assegni di ricerca. (D.R. 2586 del 06/10/2021); Regolamento-Tipo dei Corsi di Studio e di Area Didattica (D.R. 2990 del 16/11/2021); Regolamento in materia di Dottorato (D.R. 1248 del 19/05/2023); Regolamento per la valutazione del complessivo impegno didattico, di ricerca e gestionale, ai fini dell'attribuzione degli scatti stipendiali dei professori e dei ricercatori universitari a tempo indeterminato (D.R. 98 del 19/01/2023); Regolamento del Centro di Ricerca e Servizi “Teaching and Learning Center Sapienza” (D.R. 2947 del 02/11/2023); in via di approvazione presso gli Organismi di Ateneo sono alla data attuale: Regolamento per la disciplina delle afferenze e della mobilità

interdipartimentale del personale docente; Regolamento di Ateneo per il conferimento del titolo di professoressa emerita e professore emerito e di professoressa onoraria e professore onorario; Modifiche al Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità in linea con quanto previsto dal R.O.A. Sapienza (artt. 25 e 38); Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9 della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Seguiranno gli altri Regolamenti considerati di minore urgenza.

% raggiungimento obiettivo

100%

	2022	2023	2024
Timing	Revisione Regolamenti	Applicazione Regolamenti	

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

Azione 3	<p>Realizzazione di una sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social di Ateneo.</p> <p>L'azione prevede di costruire un 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", avrà un diretto rimando all'<i>home page</i> e conterrà, 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>
Responsabilità	Ufficio stampa e comunicazione, insieme a: CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità, CUG, rappresentanti della componente studentesca.
Risultati attesi	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate da Sapienza in favore dell'equità di genere.
Indicatori e target	<p>Numero di materiali prodotti e inseriti nel portale, e comunicati attraverso i social.</p> <p>Target: realizzazione del portale entro il 2022; incremento del volume della comunicazione sulle questioni di genere tramite i social di almeno il 30% nel 2024 rispetto al 2020.</p>
Stato avanzamento	Realizzata la sezione del sito https://www.uniroma1.it/it/pagina-strutturale/sapienza-linclusione-e-il-benessere
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing

2022	2023	2024
Realizzazione sito	Incremento social	Incremento social

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

Azione 4	<p>Realizzazione di una conferenza Annuale di Ateneo sul tema della Gender Equality.</p> <p>L'Ateneo dedicherà la giornata simbolo del 25 Novembre a una Conferenza Annuale sui temi della Gender Equality. Durante la Giornata, nella quale da alcuni anni l'Ateneo organizza, con il supporto del CUG, eventi contro la violenza sulle donne, verranno anche organizzati seminari, eventi culturali e celebrativi, diffusi i dati delle rilevazioni effettuate dal GIS, proposta 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.</p>
Responsabilità	Rettrice, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Cerimoniale, Ufficio Stampa e Comunicazione, rappresentanze studentesche.
Risultati attesi	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> .
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: organizzazione della Conferenza Annuale di Ateneo a partire dal 2022.
Stato avanzamento	<p>La conferenza è stata anticipata al 9 marzo, all'interno dell'iniziativa "Obiettivo 5 - Campus per la parità di genere", organizzata con il Corriere della Sera e svolta dal 9 all'11 marzo 2022 (https://www.corriere.it/obiettivo5-parita-di-genere/). Ripetuta nel 2023.</p> <p>Realizzato "Obiettivo 5 - Campus per la parità di genere" edizione 2023 dal 9 al 10 marzo 2023</p> <p>https://www.uniroma1.it/it/notizia/obiettivo5-parita-di-genere-0</p> <p>Terza edizione "Obiettivo 5 - Campus per la parità di genere" 7 e 8 marzo 2024 https://www.corriere.it/obiettivo5-parita-di-genere/</p> <p>In occasione dell'8 marzo del 2025 verrà organizzata una 4^a Conferenza di Ateneo per la presentazione dei risultati conseguiti del GEP.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing

2022	2023	2024
Conferenza 2022	Conferenza 2023	Conferenza 2024

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.

Azione 1	<p>Predisposizione del PIAO e dei Regolamenti interni sullo smart working e sul telelavoro.</p> <p>Predisposizione del PIAO – previsto dal Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 – e dei relativi Regolamenti, di cui al Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 01/12/2021, in conformità con le Linee guida per la compilazione del PIAO, ora in corso di emanazione. Il PIAO presterà la dovuta attenzione all'identificazione di idonee tempistiche per le riunioni e i <i>meeting</i> di lavoro. La redazione del PIAO e dei Regolamenti, in accordo con le OO.SS. verrà realizzata dalle competenti Autorità dell'Ateneo, in coerenza con gli sviluppi normativi nazionali, con le circolari emanate dal Governo centrale e i bisogni di conciliazione/condivisione/convivenza della Comunità Sapienza. Come già indicato nel PAP 2021-2023, e fermo restando il dovere di massimizzare l'efficienza complessiva e la qualità dei servizi erogati, l'effettiva attuazione di questi interventi verrà attentamente monitorata dai soggetti previsti per il monitoraggio del GEP.</p>
Responsabilità	Direzione Generale, Prorettore per l'Autonomia organizzativa, l'innovazione amministrativa e la programmazione delle risorse, insieme a: CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Risultati attesi	Equilibrata distribuzione delle possibilità di accedere al lavoro a distanza. Flessibilità lavorativa coerente con i bisogni di conciliazione/condivisione/convivenza della Comunità Sapienza.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: completamento del PIAO e dei regolamenti interni sul lavoro a distanza entro il 2022; monitoraggio annuale.
Stato avanzamento	PIAO inviato alle OO.SS., discusso dal Senato Accademico (delibera n. 110 del 10/05/2022) e approvato dal CdA (delibera n. 149 del 26/04/2022). Regolamento per il Telelavoro emanato con D.D. n. 3311 del 13 dicembre 2021, delibera del CdA n. 428 del 02/12/2021 (firma definitiva dell'accordo il 03/12/2021). Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile emanato con D.D. n. 2637 del 14/06/2022, delibera del CdA n. 192 del 26/05/2022. Quest'ultimo Regolamento è stato successivamente modificato in alcuni dettagli per via della definitiva cessazione dello stato pandemico (delibera del CdA del 23.01.2024 e D.D. n. 229 del 29/01/2024). Inoltre lo stesso Regolamento è stato modificato limitatamente all'art.2 e alla definizione di "dotazione tecnologica" (approvato con delibera Cda n.346 del 19/11/2024 ed emanato con DD 4596 del 28/11/2024)
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing	2022	2023	2024
	Completamento azione	Monitoraggio	Monitoraggio

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.

Azione 2	<p>Implementazione spazi <i>kids friendly</i>.</p> <p>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.</p>
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: Delegata per le pari opportunità, CTS diversità e inclusione, CUG.
Risultati attesi	Incremento dei posti disponibili nell'asilo nido e nei centri estivi organizzati dall'Ateneo; miglioramento della qualità del servizio offerto.
Indicatori e target	<p>Rapporto posti disponibili/ posti richiesti nell'asilo nido e nei centri estivi organizzati dall'Ateneo. Miglioramento annuale della soddisfazione nella <i>customer satisfaction</i>.</p> <p>Target: totale soddisfacimento della domanda entro il 2024. Livello minimo di soddisfazione del 70% dell'utenza nel 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Approvato nuovo Regolamento asilo-nido, con estensione del servizio anche ad altre categorie di soggetti operanti nella comunità universitaria, quali assegnisti di ricerca, specializzandi e dottorandi (delibera CdA n.191/2022 del 26/05/2022 emanato con D.R. n. 1810/2022 del 31/05/2022; comunicazione al Senato Accademico nella seduta del 14.6.2022). Dati sul rapporto tra posti disponibili e posti richiesti nell'asilo nido: soddisfatto il 100% delle richieste.</p> <p>Centri estivi organizzati da Sapienza Sport: soddisfatto il 100% delle richieste</p> <p>Dati sulla <i>customer satisfaction</i> relativa all'asilo nido: Destinatari del questionario: personale TA e docente; periodo di somministrazione: dal 24.11.2023 al 07.12.2023; tasso di risposta: 59,25%; struttura del questionario: 19 domande di cui: 4 su accessibilità e ambientamento al nido, 4 su personale educativo ed ausiliario, 3 su servizio di refezione, 4 su proposte educative e partecipazione famiglie, 4 su spazi, pulizia e manutenzione; indice di soddisfazione complessiva - ISC (media della $SC = \sum p_i / N = 5,36$, ossia, 89,3%</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing

2022	2023	2024
Miglioramento rapporto e soddisfazione	Miglioramento rapporto e soddisfazione	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.

Azione 3	Somministrazione nuovo questionario sul benessere organizzativo. L'Ateneo intende programmare, come già indicato nel PAP 2021 - 2023, una indagine periodica sul benessere organizzativo del personale docente e del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi, nel 2022 e nel 2024, di un nuovo questionario sul benessere organizzativo, che coinvolga, oltre agli Uffici competenti, docenti di diverse discipline (psicologia, diritto, statistica ecc.) e che contenga anche domande, adeguatamente articolate, volte ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale.
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Collegio dei Direttori di dipartimento, Delegata alle pari opportunità, Ufficio statistico/elaborazione dati.
Risultati attesi	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.
Indicatori e target	Percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate. Livello minimo di soddisfazione del 70% dell'utenza nel 2024. Target: 60% nel 2023 e 70% nel 2024 di rispondenti sul totale del personale.
Stato avanzamento	Programmato, approvato inviato questionario. Il 4 marzo 2024, è stata presentata da Laura Borgogni, docente di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, e da Chiara Consiglio, docente di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni del Dipartimento di Psicologia l'Indagine sul benessere organizzativo 2022 , con l'analisi dei risultati relativi al personale tecnico-amministrativo, con punto riferimento 20 novembre 2022, data in cui si è conclusa la raccolta dei dati per la nuova indagine di clima e benessere organizzativo, condotta dall'Area Organizzazione e sviluppo in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia. L'indagine precedente è stata svolta nel 2020, con un tasso di risposta tra i docenti del 10,26% e del 43% tra il personale TAB. Nel 2022 la percentuale dei rispondenti è aumentata notevolmente tra il personale docente (43,7%) e si conferma crescente anche la percentuale di rispondenti del personale TAB (57,1%)
% raggiungimento obiettivo	80% (dato il 100% relativamente alla soddisfazione e a circa il 70% relativamente al numero di rispondenti. Dato che l'indagine del 2022 si è conclusa nel 2023, l'indagine successiva verrà svolta nel 2025.

Timing

	2022	2023	2024
	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.

Azione 4	<p>Disponibilità di <i>mentors</i> per l'affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause.</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>
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a: CTS diversità e inclusione, Delegata per le pari opportunità.
Risultati attesi	Salvaguardia dell'efficienza e del benessere di lavoratori e lavoratrici al rientro dai periodi di congedo.
Indicatori e target	<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 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>È stato costituito un gruppo di lavoro per la progettazione di un percorso strutturato di <i>mentoring</i> trasformativo. Il gruppo è formato da: Prorettrice alla ricerca, Prorettrice all'orientamento e tutorato (anche in rappresentanza del gruppo QUID), insieme alla delegata per il <i>counselling</i> psicologico, il Presidente del CTS diversità e inclusione, Presidente CUG e Delegata alle pari opportunità. Il gruppo, vista la sua notevole esperienza specifica, è stato integrato con la prof.ssa Concetta Pastorelli. E' in preparazione un modello formativo che verrà erogato al al Quid in forma digitale. L'Azione verrà conclusa entro i primi mesi del 2025.</p>
% raggiungimento obiettivo	60%

Timing

2022	2023	2024
Formazione <i>mentors</i>	Formazione <i>mentors</i>	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.

Azione 5	Regolamento sulle carriere alias. L'azione consiste nella revisione del Regolamento relativo alle carriere alias, con l'obiettivo di migliorare o eliminare alcune criticità segnalate dagli attuali fruitori. Verrà inoltre valutata l'opportunità/fattibilità di estensione del Regolamento, o di alcune parti di esso, al personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario. Si svolgerà anche attività di formazione del personale deputato all'applicazione del Regolamento e di monitoraggio sulla sua corretta implementazione, anche dal punto di vista informatico attraverso il GIS.
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione e Prorettrice alla Didattica, insieme a: GIS, CUG, rappresentanti degli studenti, Consigliera di Fiducia, Delegata alle pari opportunità, CTS diversità e Inclusione.
Risultati attesi	Eliminare alcune criticità segnalate dagli attuali fruitori del regolamento sulle carriere alias.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target: revisione del Regolamento entro il 2022 ed emanazione del nuovo regolamento entro il 2023.
Stato avanzamento	È stata predisposta dalla Delegata alle pari opportunità e dal CUG la revisione del regolamento sulla "carriera alias". La bozza del nuovo regolamento è stata inviata alla Rettrice nel mese di novembre 2023 e successivamente condivisa con tutte e tutti gli altri soggetti interessati. Nuovo Regolamento emanato con D.R. 371 del 15 febbraio 2024.
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing	2022	2023	2024
	Revisione Regolamento	Emanazione Regolamento	

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.

Azione 1	Costruzione di una banca dati sulla composizione degli Organi di governo. Sapienza vuole costruire una specifica banca dati, costantemente aggiornata, 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.
Responsabilità	Direzione Generale, insieme a GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG.
Risultati attesi	Costruzione della banca dati delle posizioni di vertice. Disponibilità di dati costantemente aggiornati sull'equilibrio di genere.
Indicatori e target	Aggiornamento annuale dei dati disaggregati disponibili sul genere. Target: disponibilità di una banca dati completa.
Stato avanzamento	Banca dati completata.
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing	2022	2023	2024
	Completamento banca dati	Aggiornamento	Aggiornamento

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

Azione 1	<p>Revisione dei Regolamenti sulla costituzione e sul funzionamento delle Commissioni di Ateneo.</p> <p>Sapienza intende sottoporre a revisione i Regolamenti di Ateneo che disciplinano la nomina e la composizione delle Commissioni di Ateneo (es. Commissione etica, Collegio di disciplina, Commissione didattica, Commissione Ricerca, Commissione Grandi Attrezzature, Commissione Brevetti, ecc.), per verificare ed eventualmente inserire disposizioni che favoriscano la partecipazione del genere meno rappresentato.</p>
Responsabilità	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.
Risultati attesi	Modifica, ove necessario, in funzione degli obiettivi descritti, dei Regolamenti interni sulla nomina e sulla composizione delle commissioni di Ateneo a qualunque titolo istituite.
Indicatori e target	<p>Revisione dei Regolamenti e approvazione di eventuali modifiche.</p> <p>Applicazione immediata dei nuovi Regolamenti.</p> <p>Target: revisione di tutti i Regolamenti entro il 2023.</p>
Stato avanzamento	<p>Sono in corso di revisione i seguenti regolamenti, da approvarsi entro il 31.3.2025]: Regolamento di Organizzazione Generale dell'Ateneo; Regolamento di funzionamento del CdA; Regolamento di funzionamento del SA; Regolamento di funzionamento del CUG; regolamento di funzionamento del Collegio dei Revisori; Regolamento generale per le elezioni telematiche online degli organi centrali; Regolamento della Commissione di Tutorato d'Ateneo; Regolamento Collegio dei Direttori di Dipartimento; entro il 30.6.2025: Regolamento per il funzionamento della Commissione didattica di Ateneo; Regolamento per il funzionamento del Team qualità; Regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione.</p> <p>Seguiranno gli altri Regolamenti considerati di minore urgenza.</p>
% raggiungimento obiettivo	80%

	2022	2023	2024
Timing	Revisione regolamenti	Applicazione regolamenti	

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

Azione 2	<p>Revisione dei Regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi.</p> <p>Sapienza intende sottoporre a revisione i Regolamenti di Ateneo che disciplinano l'elezione dei componenti elettivi degli Organi collegiali (Senato accademico, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione ecc.) o degli Organi monocratici (ad es. Direttori di dipartimento), per verificare la presenza in essi di regole volte a promuovere l'equilibrio fra generi, valutando la possibilità: a) in caso di presentazione di candidature in lista, di prevedere l'equilibrata composizione delle liste; b) in caso di elezioni che prevedano l'espressione di preferenze, introdurre la doppia preferenza di genere; c) in caso di designazioni da parte di altri Organi, di introdurre regole per l'equilibrata composizione.</p>
Responsabilità	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.
Risultati attesi	Modifica dei Regolamenti interessati.
Indicatori e target	<p>Revisione dei Regolamenti e approvazione di eventuali modifiche.</p> <p>Applicazione immediata dei nuovi Regolamenti.</p> <p>Target: revisione di tutti i Regolamenti entro il 2023.</p>
Stato avanzamento	Inserimento di misure di equilibrio di genere nel Regolamento elettorale unico di cui al D.R. n. 1962/2022 del 15/06/2022
% raggiungimento obiettivo	100%

	2022	2023	2024
Timing	Revisione 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.

Azione 1	<p>Progetti di orientamento mirati nelle scuole per contrastare gli stereotipi di genere nella ricerca scientifica.</p> <p>L'azione partirà dal censimento, dall'analisi e dalla messa a sistema dei progetti sul contrasto agli stereotipi di genere già realizzati dai Dipartimenti con le scuole. 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>
Responsabilità	<p>Prorettrice all'orientamento e tutorato e Prorettrice al <i>Public Engagement</i>, insieme a: Direzione Generale, CTS diversità e inclusione, CUG, rappresentanti delle studentesse e degli studenti, Ufficio Stampa e Comunicazione.</p>
Risultati attesi	<p>Realizzazione di programmi di orientamento nelle scuole sui temi di genere, con specifico riferimento ai Corsi di Studi con maggiore sproporzione di genere.</p>
Indicatori e target	<p>Numero di scuole, classi, studentesse/studenti e insegnanti coinvolti nei programmi di orientamento.</p> <p>Target: almeno il 60% delle scuole presenti nel territorio regionale entro il 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Dalla mappatura effettuata risulta che: nell'A.S. 2022-23 sono stati presentati 108 PCTO per accogliere 7900 alunne e alunni del III, IV, V anno, che hanno coinvolto 290 scuole secondarie di secondo grado in convenzione. Nell'A.S. 2022-23 Sapienza ha come <i>target</i> il raggiungimento di 8052 studentesse/i, attraverso 402 corsi, stipulando convenzioni con 47 scuole secondarie di secondo grado. All'interno del PLS/POT (a gestione di facoltà/Dipartimenti) sono attivi otto Piani Lauree Scientifiche (PLS) per i corsi di studio in: Biologia (L-13) e Biotecnologie (L-2); Chimica (L-27); Fisica (L-30); Informatica (L-31); Matematica (L-35); Scienze geologiche (L-34); Scienze naturali e ambientali (L-32); Statistica (L-41). Tra le attività dei PLS è incluso l'orientamento alle immatricolazioni, favorendo l'equilibrio di genere.</p> <p>Con riferimento alle attività di Terza Missione, sulle competenze relative a uguaglianze di genere, diversità e diritti, nel presente anno scolastico sono in corso tre progetti. Il progetto "<i>Le altre. Scrittrici fuori programma nelle scuole</i>" approfondisce vita e opere di cinque autrici italiane, per creare sensibilità sulle tematiche di genere all'interno dei percorsi di studio. Cinque documentari verranno realizzati da studentesse/studenti, con l'aiuto di un team di esperte/i. Il progetto "<i>G4GRETA - Girls for GREen Technology Application</i>", che mira ad attrarre studentesse nei Corsi di</p>

Laurea in ICT, si articola in una serie di incontri con studentesse delle scuole superiori, che verranno introdotte ai principi del *coding* e *problem solving*, attraverso lo sviluppo di App su temi ad alto impatto sociale. Il progetto “*SpaceDreams*”, offrendo materiali divulgativi tramite una piattaforma digitale, favorisce la conoscenza dello spazio, con un focus dedicato alle ragazze per incoraggiarle a intraprendere le facoltà scientifiche.

Il progetto di orientamento condotto, all’interno del PNRR presso tutte le scuole secondarie presenti nel territorio regionale, prevede parti specifiche relative agli stereotipi di genere. Questo progetto, al momento, ha già coinvolto 98 scuole con 527 corsi di orientamento, ai quali hanno partecipato circa 10.000 studenti.

% raggiungimento obiettivo

100%

Timing

2022	2023	2024
Progettazione	Orientamento	Orientamento

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.

Azione 2	Mentoring trasformativo e reverse mentoring. L'Ateneo intende impostare programmi di mentoring per processi di <i>empowerment</i> e sviluppo delle <i>soft skills</i> delle giovani studiose, e di <i>reverse mentoring</i> per i <i>senior researchers</i> , con specifico riferimento ai settori con maggiore disparità di genere.
Responsabilità	Prorettrice alla ricerca e Prorettrice all'orientamento e tutorato, insieme a: Centro <i>counselling</i> psicologico, Gruppo QUID, CTS diversità e inclusione, CUG e Delegata alle pari opportunità.
Risultati attesi	Attivazione di 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> .
Indicatori e target	Costruzione di un percorso strutturato di <i>mentoring</i> trasformativo. Numero di partecipanti ai percorsi di <i>mentoring</i> . Target: proposizione del percorso al 100% dei corsi di dottorato e al 100% delle assegniste e delle RTD-A entro il 2024.
Stato avanzamento	È stato costituito un gruppo di lavoro per la progettazione di un percorso strutturato di <i>mentoring</i> trasformativo. Il gruppo è formato da: Prorettrice alla ricerca, Prorettrice all'orientamento e tutorato (anche in rappresentanza del gruppo QUID), insieme alla delegata per il <i>counselling</i> psicologico, il Presidente del CTS diversità e inclusione, Presidente CUG e Delegata alle pari opportunità. Il gruppo, vista la sua notevole esperienza specifica, è stato integrato con la prof.ssa Concetta Pastorelli. E' in preparazione un modello formativo che verrà erogato al QUID in forma digitale. L'Azione verrà conclusa entro i primi mesi del 2025.
% raggiungimento obiettivo	60%

Timing	2022	2023	2024
	Progettazione	Mentoring	Conseguimento target

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 1	<p>Linea Guida per l'equilibrio di genere nelle conferenze, nei Panel e in tutti gli eventi Pubblici dell'Ateneo.</p> <p>La linea-guida determinerà 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>
Responsabilità	Prorettrice alla ricerca, insieme a: Delegata alle pari opportunità, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Risultati attesi	Costruzione e adozione della linea-guida.
Indicatori e target	<p>Percentuali di donne e uomini in conferenze, seminari, e panel.</p> <p>Target: raggiungimento della quota del 40% di donne nelle conferenze, seminari, convegni e panel entro il 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Nel mese di gennaio 2022, presso la sede Rai, la Rettrice ha firmato il Memorandum d'intesa <i>No Women No Panel – Senza donne non se ne parla</i>, insieme alla presidente della Rai Marinella Soldi, alla presenza dell'allora Ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti. L'iniziativa, promossa dalla Commissione europea e organizzata dalla Rai, ha registrato la partecipazione di istituzioni di tutta Italia, ricevendo anche l'adesione del Capo dello Stato. L'obiettivo del progetto è quello di inserire, in maniera quanto più possibile paritaria, presenze femminili e maschili nei dibattiti, nei convegni e nelle trasmissioni radio-televisive, per una rappresentazione equilibrata dei generi nelle attività di comunicazione.</p> <p>Nel contempo il CUG, nella seduta del 16 dicembre 2022, ha esaminato il documento contenente le linee-guida rivolte ad assicurare un adeguato equilibrio fra i generi nei convegni, nei seminari, ed in generale negli eventi e negli incontri di carattere scientifico e formativo.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

	2022	2023	2024
Timing	Approvazione linee guida	Applicazione	Conseguimento target

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 2	<p>Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere.</p> <p>Sapienza vuole istituire linee-guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere, facendo riferimento là dove necessario, al Gruppo Scientifico-Disciplinare e non solo al Settore Scientifico-Disciplinare.</p>
Responsabilità	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Prorettrice alla Ricerca, Delegata alle pari opportunità.
Risultati attesi	<p>Produzione 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 Gruppi caratterizzati da squilibri elevati.</p>
Indicatori e target	<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 80% di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi entro il 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Anziché predisporre Linee-guida, è stato deciso di inserire previsioni nel bilanciamento di genere nella revisione del Regolamento unico sui concorsi di I-II e RTT emanato con D.R. n. 770/2023 del 30.03.2023, revisione peraltro necessaria per via di alcuni cambiamenti in itinere della legislazione nazionale. È stato calcolato l'Adverse Impact per le due fasce di docenza: 0,7 per la I fascia e 1,2 per la II fascia. Il valore che si discosta di più del 20% da 1 (quello della I fascia) potrebbe indicare l'azione di bias impliciti di genere al momento del concorso. È prevista attività di formazione sui bias impliciti di genere. È in programma la sperimentazione in alcuni dipartimenti-pilota.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

	2022	2023	2024
Timing	Approvazione linee guida	Applicazione	Conseguimento target

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 3	<p>Incentivazione al riequilibrio del <i>gender gap</i> nel reclutamento del personale docente - chiamate dirette.</p> <p>L'Ateneo si propone di introdurre misure di incentivazione a valere sulle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della L. 230/2005 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori e nel rispetto del merito scientifico.</p>
Responsabilità	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Rettore all'Autonomia organizzativa, semplificazione amministrativa e programmazione delle risorse, Direzione Generale, Delegata alle pari opportunità, GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Risultati attesi	Riduzione delle disuguaglianze di genere all'interno dell'organico docente delle aree nelle quali il genere femminile abbia una rappresentanza pari o inferiore al 30% nella fascia per la quale viene richiesta la chiamata diretta (professori di I e di II fascia e RTD-B).
Indicatori e target	<p>Riduzione del <i>gender gap</i> dei docenti in Ateneo rispetto al 31.12 dell'anno precedente.</p> <p>Target: riduzione progressiva nel <i>gender gap</i> nell'organico docente in Ateneo pari al 5% nel triennio 2022-2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Misura inserita nella nuova bozza del Regolamento unico dei concorsi (art. 18) a seguito della riunione della Commissione tenutasi il 03/10/2022. Emanato con D.R. n. 770/2023 del 30.03.2023 il Regolamento unico per l'assegnazione delle risorse e per le procedure di chiamata dei Prof. di I e II fascia, dei Ricercatori a tempo determinato e dei Prof. Straordinari a tempo determinato presso Sapienza.</p> <p>Le docenti donne (genere meno rappresentato) erano il 67,19% dei docenti uomini nel 2022 e il 70,74% nel 2024, con un aumento pari a 5,29%. In valori assoluti, la differenza tra il numero di docenti uomini e donne era pari a 688 nel 2022 e a 629 nel 2024, ma il rapporto tra queste differenze e i docenti totali era rispettivamente pari a 19,62% e a 17,13% nel 2024. La variazione percentuale di quest'ultimo rapporto è stata quindi pari a - 12,68%.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

	2022	2023	2024
Timing	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 4	<p>Incentivazione al riequilibrio del <i>gender gap</i> nel reclutamento del personale docente – chiamate docenti di I fascia.</p> <p>L'Ateneo si propone di introdurre misure di incentivazione a valere sulle chiamate di docenti di I fascia ex art. 18 della L. 240/2010 per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo, nel rispetto delle norme esistenti.</p>
Responsabilità	Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, insieme a: Rettore all'Autonomia organizzativa, semplificazione amministrativa e programmazione delle risorse, Direzione Generale, Delegata alle pari opportunità, GIS, Ufficio statistico/elaborazione dati, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà, Direttrice Generale.
Risultati attesi	Miglioramento di almeno il 5% in un anno dell'indicatore relativo al rapporto tra docenti totali di I fascia e docenti del genere meno rappresentato nel Dipartimento fra il 31.12 dell'anno precedente e il 31.12 dell'anno delle chiamate in ruolo.
Indicatori e target	<p>Riduzione del <i>gender gap</i> rispetto alla percentuale donne/uomini dei docenti di I fascia in Ateneo rispetto all'anno precedente.</p> <p>Target: riduzione progressiva nel <i>gender gap</i> nell'organico docente di Ateneo per il 5% nel triennio 2022-2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Misura inserita nella nuova bozza del Regolamento unico dei concorsi con riferimento all'assegnazione della quota-premiale a valere sull'esercizio finanziario 2023. Emanato con D.R. n. 770/2023 del 30.03.2023 il Regolamento unico per l'assegnazione delle risorse e per le procedure di chiamata dei Prof. di I e II fascia, dei Ricercatori a tempo determinato e dei Prof. Straordinari a tempo determinato presso Sapienza. Tuttavia la necessaria rivisitazione della ripartizione delle risorse per il reclutamento, annunciata dalla Rettore il g. 8.10.2024 agli Organi di Governo obbliga a un nuovo intervento a riguardo.</p> <p>Le docenti PO donne (genere meno rappresentato) erano il 39,59% dei docenti PO uomini nel 2022 e il 41,27% nel 2024, con un aumento pari a 7,19%. In valori assoluti, la differenza tra il numero di PO uomini e donne era pari a 358 nel 2022 e a 394 nel 2024, ma il rapporto tra queste differenze e PO totali era rispettivamente pari a 44,31% e a 41,47 nel 2024. La variazione percentuale di quest'ultimo rapporto è stata quindi pari a -6,39%.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

	2022	2023	2024
Timing	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi	Punti-Organico aggiuntivi

Obiettivo 2: Riduzione della segregazione orizzontale.

Azione 5	<p>Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali in funzione del genere.</p> <p>L'Ateneo si propone di mappare la distribuzione dei diversi compiti di natura amministrativa e gestionale attribuiti al personale docenti e tecnico, amministrativo e bibliotecario in funzione del genere.</p>
Responsabilità	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.
Risultati attesi	Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni, migliore distribuzione dei doveri.
Indicatori e target	<p>Numero di strutture che aderiscono alla mappatura.</p> <p>Numero di incarichi mappati per genere.</p> <p>Target: completamento di una banca dati sugli incarichi e le mansioni, articolata secondo una prospettiva di genere entro il 2024.</p>
Stato avanzamento	<p>Avviata ricognizione con i diversi soggetti coinvolti; prime indicazioni fornite negli allegati al Bilancio di Genere</p> <p>La Banca dati su Direttori di Area, Capi ufficio, Capi settore, RAD, Referenti di Dpt e Facoltà, Manager didattici e Coordinatori di Facoltà verrà completata da AOS entro il mese di dicembre.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing

2022	2023	2024
Progettazione banca dati	Costruzione banca dati	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.

Azione 1	<p>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.</p> <p>L'obiettivo di questa azione è di riequilibrare, nelle aree in cui 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 varerà anche interventi sulla destinazione di percentuali del <i>budget</i>, 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>
Responsabilità	Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Prorettrice alla ricerca e Rettore alla terza missione, insieme a: Delegata alle pari opportunità, CUG, Collegio dei Direttori di Dipartimento integrato con i Presidi di Facoltà.
Risultati attesi	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.
Indicatori e target	<p>Dati sulle percentuali di genere nei PI e nei componenti dei gruppi di ricerca.</p> <p>Target 1: aumento del 5% l'anno della presenza di donne PI nei progetti di ricerca.</p> <p>Target 2: aumento del 5% l'anno dei gruppi di ricerca con composizione equilibrata di genere.</p>
Stato avanzamento	<p>Nel bando di Ateneo per selezione dei fondi PNRR sono assegnati 5 punti aggiuntivi ai progetti di ricerca con PI di genere femminile.</p> <p>Progetti presentati: Bando Terza Missione (TM) 2021 (2022) ((2023)) ha visto una percentuale di PI di genere femminile pari al 57.3% (63.7%) ((65%)) per l'Avvio alla TM e del 52.3% (48.2%) ((51.3%)) per la TM. Per i progetti finanziati, le percentuali sono rispettivamente pari al 53.8% ((66.6%)) e al 70.43% ((65.5%)). Queste percentuali non suggeriscono l'adozione di misure correttive.</p>
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing

2022	2023	2024
Emissione nuovi bandi	Emissione nuovi bandi	Emissione nuovi bandi

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

Azione 1	Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo. 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.
Responsabilità	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.
Risultati attesi	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica, a tutti i suoi livelli.
Indicatori e target	Numero di corsi approvati, numero di corsi attivati, numero di iscritti. Target: Approvare e attivare almeno un Corso di Laurea sui temi legati al genere e almeno due iniziative trasversali nel periodo di programmazione.
Stato avanzamento	Istituito corso di laurea magistrale LM-19 in "Gender Studies"; inserimento di misure di equilibrio di genere nel Reg. Dottorato emanato con Decreto Rettorale n. 1000 del 24/03/2022
% raggiungimento obiettivo	100%

	2022	2023	2024
Timing	Nuova programmazione didattica	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.

Azione 1	Networking tra la Consigliera di Fiducia e i Garanti delle studentesse e degli studenti di Facoltà e di Ateneo. Sapienza si propone di integrare il Regolamento-tipo delle Facoltà inserendo 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 realizzare incontri periodici pubblici della Consigliera con studentesse e studenti e le loro rappresentanze presso le diverse Facoltà, includendovi, se del caso, i Garanti.
Responsabilità	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.
Risultati attesi	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.
Indicatori e target	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. Target: Almeno un incontro pubblico della Consigliera in ogni Facoltà e in ciascuno dei tre anni di applicazione del progetto.
Stato avanzamento	Svolti incontri presso: Medicina e Psicologia, Giurisprudenza, ICI, Economia, SMFN, Architettura, Scienze politiche, sociologia e comunicazione, Polo Pontino, svolto incontro con UDU. Entro il mese di dicembre sono stati programmati ulteriori incontri anche presso la Facoltà di Lettere e filosofia e Medicina e Odontoiatria.
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing

2022	2023	2024
11 incontri pubblici	11 incontri pubblici	11 incontri pubblici

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

Azione 2	Implementazione di un centro anti violenza. Con l'istituzione di un centro antiviolenza in Ateneo, in collaborazione con la Regione Lazio, si intende attivare 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.
Responsabilità	Rettrice e Direttrice Generale, insieme a: CUG, CTS diversità e inclusione, Delegata alle pari opportunità.
Risultati attesi	Istituzione del centro, accessibilità da parte di tutta la Comunità accademica e della cittadinanza.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con il target: realizzazione del centro antiviolenza entro il 2022.
Stato avanzamento	Realizzato il CAV
% raggiungimento obiettivo	100%

Timing	2022	2023	2024
	Realizzazione del centro	Conseguimento target	Conseguimento target

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

Azione 3	<p>Creazione di Safe Zone in ogni Facoltà.</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 creare 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>
Responsabilità	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.
Risultati attesi	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.
Indicatori e target	<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 <i>Safe Zone</i>. Formazione di almeno 30 docenti delle 11 Facoltà di Sapienza. Realizzazione di 4 incontri di monitoraggio (uno ogni 3 mesi) nel 2023, 2 nel 2023 e nel 2024 (uno ogni 6 mesi). Realizzazione di una giornata di studio sulle <i>Safe Zone</i> e sugli esiti della loro implementazione in Sapienza.</p>
Stato avanzamento	<p>È stato approvato il progetto dal CTS e dalla Rettrice ed è stato impostato il piano formativo (Responsabile prof. Baiocco).</p> <p>Entro il mese di gennaio 2025 verranno svolti incontri di formazione per le Facoltà che ancora non hanno attivato le <i>Safe Zone</i>. Alla Sapienza è stato richiesto che tale formazione venisse erogata anche all'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare a riconoscimento dell'interesse suscitato dal progetto.</p>
% raggiungimento obiettivo	70%

	2022	2023	2024
Timing	Formazione docenti	Realizzazione Safe Zone	Monitoraggio

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

Azione 4	<p>Organizzazione di eventi e iniziative, compresa una conferenza annuale di Ateneo, contro le molestie e la violenza di genere.</p> <p>Sapienza intende 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 <i>workshop</i> 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>
Responsabilità	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.
Risultati attesi	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.
Indicatori e target	<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 <i>workshop</i> tematici in ciascuno degli anni 2022-24.</p>
Stato avanzamento	<p>Sapienza Università di Roma ha celebrato la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne con diverse iniziative. Il Giorno 22 novembre 2022 ha organizzato un evento presso la sala della protomoteca in Campidoglio dove è stato presentato il report dei reati collegati alla violenza di genere commessi nell'anno in corso</p> <p>Il 25 novembre 2022, alle ore 10:45, si è svolta una tavola rotonda “Scrittrici come ossigeno” e, negli spazi esterni dell'Edificio Marco Polo, l'inaugurazione dei murales dedicati ad autrici della letteratura italiana e straniera. Nello stesso giorno, alle ore 15.00, è stato rappresentato presso l'Aula Magna del Rettorato <i>Nora, Il silenzio deve tacere</i>, spettacolo teatrale vincitore di diversi premi e, successivamente, la tavola rotonda NarrAzioni contro la violenza.</p>

Contemporaneamente sono stati inaugurati Workshop seminariali itineranti, a cura di Telefono Rosa, l'associazione che gestisce il Centro Antiviolenza aperto presso Sapienza, dal titolo "I martedì del telefono Rosa", per comunicare le attività del Centro di via dei Sardi.

Il 24 novembre 2023 si è tenuto presso l'Aula Magna l'evento "Le donne, un filo che unisce mondi e culture diverse", durante il quale sono stati presentati i dati del Ministero dell'Interno e quelli del CAV di Sapienza, è stato proiettato un documentario dal titolo "The dreamers: Afghan Women's Resistance", si sono susseguiti diversi interventi ed è stato lanciato il contest "Uno spot per Telefono Rosa".

Il 23 novembre 2023 alle ore 19.00 si è tenuto presso il Nuovo Teatro Ateneo il concerto "MuSa in rosa": musiciste e musicisti dei vari gruppi MuSa hanno presentato brani di compositrici dal '700 al pop, passando per alcuni *Lieder* romantici, fino ad arrivare a brani musicati da compositrici brasiliane in chiave jazz su testi della poetessa Hilda Hilst e ad alcuni canti della tradizione popolare italiana legati alla situazione femminile del secolo scorso.

Il 26 novembre 2024 in Aula Magna si è svolto l'evento dal titolo "#NoExcuse: niente giustifica la violenza. Sapienza per la costruzione di una cultura del rispetto", nell'ambito del quale si è tenuto il concerto di musica popolare di EtnoMuSa dal titolo *Paura non abbiamo*. Il coro si è esibito in alcuni canti della tradizione orale fra '800 e '900, espressione delle lotte femminili. Le musiche sono state accompagnate da alcune letture scritte per l'occasione e affidate alle voci di Francesca Tangari e Francesca Pimpinelli di Thetron - Teatro antico alla Sapienza.

100%

% raggiungimento obiettivo

Timing

2022	2023	2024
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.

Azione 1	<p>Progettazione e somministrazione survey sulle discriminazioni di genere.</p> <p>La progettazione e 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 e amministrativo 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.</p>
Responsabilità	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.
Risultati attesi	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.
Indicatori e target	Costruzione e somministrazione della <i>survey</i> . Target: Risposte valide da almeno il 30% della popolazione entro il 2023.
Stato avanzamento	Survey progettata; sarà somministrata agli studenti entro la fine del 2024
% raggiungimento obiettivo	70%

	2022	2023	2024
Timing	Costruzione e somministrazione survey	Somministrazione survey	Somministrazione survey