



**Università
di Genova**

***Piano di Parità di Genere 2026-
2029***

**Gender Equality Plan (GEP) 2026-
2029**

In data 19 novembre 2021 UniGe ha formalizzato un *Osservatorio permanente per razionalizzare la predisposizione del Bilancio di Genere, per la prima edizione del Gender Equality Plan e per i relativi futuri aggiornamenti (GEP & BdG Team)*¹. L'Osservatorio era composto da 18 componenti (17% uomini, 83% donne).

In data 10.04.2024 la composizione dell'Osservatorio è stata modificata a seguito dell'adozione del PIAO inserendo i nominativi dei/delle dirigenti che potevano delegare una persona del loro settore/area, opportunamente identificata.

Il GEP 2026-2029 introduce azioni nuove e mantiene alcune delle azioni del precedente GEP e sarà conforme nella struttura e organizzazione interna alle indicazioni dell'UE.

Nell'ambito della programmazione di Ateneo, PIAO 2026-2028, sono stati introdotti alcuni specifici obiettivi per i dirigenti dell'Area Didattica, servizi agli studenti, orientamento e internazionalizzazione, Area Personale ed Area Ricerca, trasferimento tecnologico e terza missione e Area risorse e bilancio.

Questi sono stati declinati come obiettivi individuali IND-03-DIR al fine di poter attuare un effettivo monitoraggio periodico del Gender Equality Plan e di garantire i flussi informativi necessari per l'aggiornamento del Bilancio di Genere.

Questi obiettivi si collegano con gli Obiettivi Strategici previsti nel Piano Strategico 2021-2026 e che si riportano per una più facile lettura.

OBIETTIVO STRATEGICO 2 Garantire un ambiente favorevole alla presenza dei giovani, di qualità, inclusivo e internazionale, adeguato alle esigenze di studentesse, studenti e docenti

Obiettivo Operativo 2.1 Garantire l'accessibilità ai percorsi formativi e ai servizi di supporto, valorizzando la flessibilità della fruizione in funzione della diversificazione delle esigenze di studentesse e studenti

OBIETTIVO STRATEGICO 9 Promuovere azioni e processi di sviluppo a favore della sostenibilità e dell'inclusione al fine di favorire una cittadinanza attiva

Obiettivo Operativo 9.2 Promuovere la cultura dell'inclusione, della sostenibilità sociale e della cittadinanza attiva nella comunità accademica e all'esterno

Obiettivo Operativo 9.3 Potenziare e valorizzare le esperienze di volontariato e di inclusione supportate e riconosciute dall'Ateneo

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

Al fine di garantire la piena attuazione del Gender Equality Plan (GEP) in coerenza con i requisiti dell'Unione Europea, è prevista l'istituzione di una borsa di ricerca dedicata al supporto metodologico e scientifico per il monitoraggio delle azioni programmate e per la redazione del bilancio di genere.

Si riportano nella prima parte di questo testo le azioni del GEP_2022-2025 concluse e che non richiedono monitoraggio e/o nuove implementazioni a breve.

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
Adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere	0.1.a) Redazione di linee guida di Ateneo 0.1.b) Diffusione e adozione delle linee guida	CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Osservatorio GEP e BdG	Conclusa Approvazione del testo nella seduta degli organi di marzo 2023 https://unigesostenibile.unige.it/lineeguidalinguaggio
Impostazione del Data Warehouse di Ateneo per l'aggiornamento di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e di eventuali ulteriori indicatori rappresentativi di intersezionalità e di sostenibilità <i>sensu lato</i> .	0.2.a) Creazione del gruppo di lavoro	Direzione generale, Area ICT, Delegato/a alla trasformazione digitale	Conclusa

Bilanciare le componenti di genere nei panel e nelle commissioni di valutazione dei progetti e dei finanziamenti	4.3.a) Nei processi di selezione relativi ai finanziamenti per la ricerca e la terza missione interni a UniGe prevedere che la composizione delle Commissioni per la valutazione delle candidature sia rispettosa, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, del bilanciamento di genere.	Area Servizi alla Ricerca, Terza Missione, Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione.	Azione implementata ed operativa.
Favorire la formazione del personale TABS e dirigente su tematiche attinenti alle pari opportunità, sul contrasto a ogni forma di discriminazione sui luoghi di studio e di lavoro, nel rispetto delle attuali direttive emanate dall'Unione Europea	4.7.a) Organizzazione di corsi di formazione e aggiornamento <i>on-line</i> o in presenza in materia di pari opportunità e benessere organizzativo	Ufficio formazione, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione	Azione realizzata internamente, moduli già pronti per successive realizzazioni

Si riportano in questa seconda parte del testo le azioni del GEP_2022-2025 non concluse o realizzate, ma che richiedono un loro continuo monitoraggio ed una azione di completamento. A queste si aggiungono le nuove proposte (alcune azioni riportano oltre alla nuova numerazione anche la vecchia numerazione preceduta da Ex).

AREA 0_Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
Impostazione del Data Warehouse di Ateneo per l'aggiornamento di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere e di eventuali ulteriori indicatori rappresentativi di intersezionalità e di sostenibilità <i>sensu lato</i> .	0.1) Ex 02 ed Ex 04 aggiornamento del cruscotto dinamico	Direzione generale, Area ICT, Delegato/a alla trasformazione digitale. Responsabili dell'Ufficio Statistico e dei bilanci con riferimento al genere e alla sostenibilità (BdG e BdS).	Azione ancora in corso – da completare Link accessibile per estrazione dati ai componenti dei gruppi di lavoro Inserire nuovi dati come da richiesta dall'ufficio ranking e per la redazione dei nuovi BdG.
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Ottimizzazione dell'estrazione dal Data Warehouse di Ateneo delle informazioni necessarie al cruscotto per il BdG e il GEP	0.2) Ex 0.3 Raccolta e sistematizzazione di dati quantitativi e qualitativi disaggregati Monitoraggio delle misure esistenti e definizione di nuove misure	Responsabili dell'Ufficio Statistico di UniGe e dei bilanci con riferimento al genere e alla sostenibilità (BdG e BdS).	Azione conclusa – da monitorare
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Informativa omogenea delle iniziative (azioni e servizi) che promuovono la parità di genere all'interno dell'Ateneo	0.3) Ex 0.5 Creazione di un piano di comunicazione	CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione Ufficio Comunicazione Terza Missione,	Azione da intraprendere Nota: ad oggi tutte le azioni implementate sono state comunicate e diffuse secondo lo standard dell'Ateneo.
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Sostenere e dare visibilità all'Integrazione	0.4) EX 0.6 Attività di disseminazione	Settore organizzazione eventi e	La nuova sezione del sito di Ateneo non è stata ancora

della dimensione di genere e dei servizi dedicati a parità e inclusione tramite una piattaforma di facile accesso	delle azioni realizzate sulle tematiche di genere attraverso una nuova sezione del sito di Ateneo.	comunicazione interna, settore relazioni esterne; Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Osservatorio GEP e BdG Terza Missione	realizzata ma le azioni implementate sono state diffuse secondo lo standard dell'Ateneo
Tempistica	Azione continua fino al 2029		

AREA 1_Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
Acquisire elementi di conoscenza sul contesto a cui sono rivolte le azioni contenute nel PIAO per migliorarne l'impatto.	1.1.a) Monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo tramite questionario on-line	CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Osservatorio GEP e BdG	Azione ancora in corso – da completare Nota: Azione da completare con analisi dei questionari distribuiti alle diverse componenti dell'Ateneo
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Analizzare le modalità di lavoro da remoto nelle diverse forme previste dalle norme vigenti.	1.2.a) Monitoraggio differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità (temporanee o permanenti) e valutazione dell'impatto bilaterale	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione. Area personale, Settore studenti con DSA e BES	Azione ancora in corso – da completare Nota: Dati raccolti per la stesura del BdG ed analizzati https://cpo.unige.it/node/177 Saranno da inserire ed analizzare i dati per età, disabilità, ecc.
Promuovere forme di sostegno e di conciliazione lavoro di cura/lavoro retribuito	1.3.a) Stipula di convenzioni con servizi domiciliari e strutture di assistenza per soggetti non	Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità	Azione 1.3.a da ampliare

a studenti e studentesse (<i>caregiver</i>), lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, anziani con disabilità e/o non autosufficienti	autosufficienti per facilitare l'accesso al personale dell'Ateneo (azione non onerosa) 1.3.b) Valutazione della modifica del regolamento tasse e benefici 1.3.c) Ex 1.4.d) Proposta di riduzione delle tasse di iscrizione studenti/esse genitori entro i 25 anni di età.	ed Inclusione, ufficio welfare Terza Missione Area Didattica	Azione 1.3.b Azione parzialmente realizzata. Occorre proseguire e monitorare Azione 1.3.c azione effettuata e da ripetere
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Supporto ai <i>caregiver</i> familiari	1.4.a) Ex 1.8.a Proposta di riconoscimento / Equiparazione di studenti/esse <i>caregiver</i> come studenti/esse lavoratori/trici.	Area Didattica, Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.	Azione conclusa – da monitorare: Nota: L'area per i servizi agli studenti fornisce i dati anno per anno.
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Favorire forme di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa/studio e vita personale di tutte le componenti della comunità universitaria, anche in un'ottica di sostegno ai percorsi di studio e di carriera	1.5.a) Stipula di convenzioni con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell'infanzia e centri estivi, per facilitare l'accesso al personale dell'Ateneo (azione non onerosa)	Area Personale, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione. Area Didattica	Azione da intraprendere
Tempistica	Da definire		

Valutazione dello stress lavorativo di Ateneo	1.6.a) Identificare le priorità di intervento dall'analisi dei questionari 1.6.b) Individuare, programmare ed implementare le misure idonee a raggiungere l'obiettivo 1.6.c) Promuovere l'attivazione degli strumenti utili al raggiungimento del benessere lavorativo e organizzativo 1.6.d) Monitorare e valutare il livello di <i>tecnostress</i> percepito 1.6.e) Definizione della strategia di comunicazione	Area personale, Gruppo di Gestione della Valutazione dello stress lavoro correlato attivo	Azione attiva L'aggiornamento del DVR Stress lavoro Correlato contiene il monitoraggio delle misure già introdotte e, alla luce dell'esito della Valutazione approfondita, individua le aree di futuro miglioramento. Il Gruppo di Gestione della Valutazione dello Stress sta lavorando verificando le migliori prassi degli altri Atenei con il coordinamento dei Servizi di Prevenzione e protezione delle Università.
Tempistica		Azione continua fino al 2029	
Migliorare il benessere organizzativo tramite intervento psicologico	Progetto di intervento psicologico suddiviso in tre sotto azioni: 1.7.a) Mantenere e implementare gli incontri di supporto psicologico individuale 1.7.b) Offrire spazi di confronto in gruppo su tematiche relazionali con	Area personale, Servizio di consulenza clinica e orientativa UniGe	Azione ancora in corso – da completare.

	particolare attenzione alla conciliazione vita privata e lavorativa 1.7.c) Confrontare i dati raccolti nel Progetto Benessere Organizzativo con quelli Valutazione Stress Lavoro Correlato		
Tempistica	Azione continua fino al 2029		
Creazione linee guida conciliazione vita/lavoro	1.8.a) Promuovere attività/gruppi di confronto per la divulgazione di una cultura organizzativa attenta all'equilibrio della vita privata e lavorativa.	CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Area personale	Azione da intraprendere. Gruppo di lavoro specifico. Verificare relazione CUG
Tempistica	Da definire		
Incentivi alla genitorialità	1.9.a) Redigere Linee guida per consentire alle studentesse con figli in tenera età di proseguire gli studi. Prevedere la possibilità di predisporre piani di studio adeguati alla vita delle neo mamme studentesse	Area Didattica, CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Area Legale	Azione nuova
Tempistica	Da definire		

AREA 2_Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
-----------	---------------------	----------------------------	--------------

Proposta di introduzione a livello statutario di misure per l'equilibrio di genere nelle cariche per la gestione dell'Ateneo	2.1.a) Ex 2.2.a) Due incontri all'anno con la <i>governance</i> di Ateneo per verificare la fattibilità dell'azione 2.1.b) Ex 2.2.b) Formulazione e discussione condivisa della proposta	CPO, Osservatorio GEP e BdG	Azione conclusa - da ripetere
Tempistica	Azione da proseguire fino al 2029		

AREA 3_Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
Incentivi alla partecipazione del genere meno rappresentato nei corsi di studio segregati	3.1.a) Ex 3.2.a) Attività di divulgazione e informazione nelle scuole superiori	CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, Area Orientamento	Azione conclusa - da monitorare.
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Supporto alla inclusione e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità	3.2.b) Ex 3.3.a) Adozione di linee guida	CPO, Osservatorio GEP e BdG, Area legale, Settore comunicazione, Terza Missione	Azione conclusa - da monitorare. Nota: Adesione campagna NPNW. Prevista raccolta dati suddivisi per genere. V. Azione 4.2
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Aumentare la consapevolezza dei possibili bias che influenzano le decisioni in merito al reclutamento e progressione di carriere	3.3.a) Ex 3.4.a) Training sull' <i>unconscious bias</i> Si propone di rendere obbligatorio tale percorso formativo per i	CPO, Area Personale, Area legale. Ufficio concorsi	Azione da intraprendere- Nota: Azione progettata ma non realizzata

	componenti delle commissioni dei concorsi.		
Tempistica	Da definire		

AREA 4_Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
Promuovere attività di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, in vista della conoscenza, prevenzione e rimozione degli ostacoli che si frappongono all'inclusione sociale di persone o categorie di persone spesso vittime di stereotipi e pregiudizi	4.1.a) Organizzazione di iniziative culturali aperte al pubblico in materia di pari opportunità e contrasto ai pregiudizi e alle discriminazioni 4.1.b) Organizzazione di iniziative formative in materia di eguaglianza e dimensione di genere nelle attività di ricerca	CPO, CUG, Delegato/a Pari Opportunità ed inclusione, Settore eventi e comunicazione interna, Settore relazioni esterne	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Eventi organizzati da CPO Link al sito eventi CPO
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Garantire un adeguato equilibrio fra i generi tra gli speaker a convegni, seminari, eventi di divulgazione scientifica e in ogni iniziativa che coinvolga direttamente o indirettamente l'Università di Genova	4.2.a) Elaborazione e pubblicazione di linee guida per promuovere l'equilibrio di genere nelle iniziative scientifiche a qualsiasi titolo promosse dall'Ateneo. 4.2.b) Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida	Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione, Prorettore/trice alla Ricerca, Osservatorio GEP e BdG, CPO, CUG, Terza Missione	UniGe ha aderito al progetto No Women No Panel e monitora tutti gli eventi istituzionali Vedi Azione 3.2.a

	4.2.c) Monitoraggio dell'impatto delle linee guida		
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Monitorare e valutare la dimensione di genere nella produzione scientifica	4.3.a) Ex 4.4.a) Proporre ai gestori della banca dati IRIS l'inserimento di un campo con riferimento al genere e/o alla valorizzazione di altre diversità nella pubblicazione scientifica. 4.3.b) Ex 4.4.b) Mappare, all'interno dell'anagrafe dei progetti, i progetti di ricerca competitivi finanziati che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o inclusione. Coordinare con Azione 0.2.	Area Servizi alla Ricerca, Terza Missione e Prorettore/trice alla Ricerca, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione.	Azione ancora in corso – da completare. Nota: da implementare su IRIS per le pubblicazioni. Raccolta dati per indicare il genere del PI e dei gruppi di ricerca coinvolti. Dati inseriti nel BdG
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Promuovere la ricerca sul genere	4.4.a) Ex 4.5.a) Istituire almeno 2 borse di studio all'anno per tesi magistrali e di dottorato che analizzino il valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione	Area alta Formazione, Coordinatori/trici Corsi di dottorato, Delegato/a pari opportunità ed Inclusione, CPO, CUG.	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Azione attivata con enti esterni e rivolte a studenti e studentesse UniGe

	delle variabili di genere e diversità in ambito sociale, nella ricerca e nei contesti professionali.		
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere nel processo e nelle metodologie di ricerca e nella produzione di dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca italiana, europea e internazionale	4.5.a) Ex 4.6.a) Redazione e diffusione di materiale informativo relativo all'Integrazione della dimensione di genere ed intersezionalità nei processi e nelle metodologie di ricerca. 4.5.b) Ex 4.6.b) Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale docente sull'Integrazione della dimensione di genere nei processi e nelle metodologie di ricerca. 4.5.c) Ex 4.6.c) Visibilità del bilanciamento di genere e della valorizzazione delle diversità; attenzione a questi temi in azioni e iniziative rivolte alla disseminazione delle ricerche e dei risultati	Area Servizi alla Ricerca, Terza Missione e Comunicazione, Ufficio Stampa, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, CUG.	Azione ancora in corso – da completare. Nota: Azione implementata al DICCA e per un modulo del corso di Ingegneria a Savona

	raggiunti dall'Ateneo.		
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Promozione dell'impiego di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere	4.6.a) Ex 4.8.a) Progettazione e realizzazione di <i>webinar</i>	Gruppo di Lavoro sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento (GLIA), Area comunicazione e Terza Missione	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Pillole realizzate Settore Formazione e CPO link
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Migliorare la formazione sul corretto uso del genere nel linguaggio amministrativo, eliminando forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale	4.7.a) Ex 4.9.a) Realizzazione di incontri di formazione sincrona e asincrona ("pillole informative").	Settore formazione del personale, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Pillole realizzate Settore Formazione e CPO link
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Prevedere attività di formazione per tutto il personale dell'Ateneo	4.8.a) Prevedere corsi di formazione sull'utilizzo di testi e presentazioni accessibili come previsto dalla normativa (Legge 4/2004, Direttiva UE 2016/2102)	Settore formazione del personale, Delegato/a alle Pari Opportunità ed Inclusione Gruppo di Lavoro sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento (GLIA)	Azione nuova da intraprendere

Tempistica	Da definire		
Prevenire e contrastare il divario di genere nei corsi di studio STEM	Progettazione e realizzazione di: 4.9.a) Ex 4.10.a) attività di orientamento in entrata espressamente mirate a promuovere le STEM tra le studentesse e studenti delle Scuole medie superiori di secondo grado; 4.9.b) Ex 4.10.b) campagne di informazione rivolte a studentesse/i presso le Scuole medie superiori di secondo grado per illustrare le opportunità lavorative offerte dalla rivoluzione digitale.	Settore orientamento agli studi universitari dell'Ateneo, Delegato/a all'orientamento, settore eventi e comunicazione interna, settore relazioni esterne, servizio rapporti con imprese e territorio, GLIA, Terza Missione	Azione conclusa – da ripetere: implementata ed attiva nell'ambito delle attività dell'Orientamento
Tempistica	Azione continua da monitorare		
Facilitare il personale ricercatore non direttamente coinvolto in altre azioni del GEP a comprendere, applicare e collaborare all'implementazione del GEP.	4.10.a) Ex 4.11.a Studio di fattibilità della sperimentazione di una microazione di parità di genere e di implementazione della dimensione di genere nella ricerca e insegnamento (P-GAP) in futuri	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Area ricerca	Azione ancora in corso – da completare. Nota: Attività implementata per DICCA (https://dicca.unige.it/dipartimento/edi_plan)

	progetti di ricerca e a livello di Dipartimento (secondo modello Athena Swan). 4.10.b) Nominare un/una referente alla pari opportunità ed inclusione in ogni Dipartimento		4.10.2 azione nuova
Tempistica	Azione da implementare e da monitorare		
Far conoscere alle matricole l'esistenza del GEP e delle altre iniziative UniGE volte a promuovere l'Equality Diversity e Inclusion.	4.11.a) Ex 4.12.a) Preparazione del materiale da diffondere 4.11.b) Ex 4.12.b) Diffusione del materiale alle nuove matricole 4.11.c) Ex 4.12.c) Aggiornamento del materiale da diffondere	Osservatorio GEP e BdG, Gruppo di lavoro comunicazione, Referenti progetto matricole	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Realizzazione di minipillole da parte del CPO vedi https://cpo.unige.it/node/1394
Tempistica	Azione continua da monitorare		

AREA 5_Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Le azioni di questa area hanno tratto vantaggio dall'attivazione dello sportello d'ascolto attivato a febbraio 2025

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali	Stato azione
Favorire la diffusione delle informazioni relative alle azioni attuate dall'ateneo per il	5.1.a) Proiezione all'inizio di ogni anno accademico, di brevi video su	Orientamento, Formazione, Osservatorio GEP e BdG, CPO e CUG	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Attività svolta da CPO e da GLIA

contrasto alle molestie e a tutte le forme di violenza sessista e omotransfobica	tutti gli strumenti predisposti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza all'interno dell'Ateneo. 5.1.b) Maggiore visibilità sul sito di Ateneo e sui social delle suddette azioni.		
Tempistica	Azione da monitorare		
Sensibilizzazione di tutte le componenti di ateneo al fine di favorire la prevenzione e contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, violenza maschile contro le donne e violenza omotransfobica	5.2.a) Organizzazione, in collaborazione con le strutture che si occupano di contrasto alla violenza ed eventuali stakeholder del territorio, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere sessista e omotransfobica, delle molestie e della maschilità "tossica". 5.2.b) Realizzazione di un flyer (anche solo digitale) e video in pillole con contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui	Osservatorio GEP e BdG, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione, CPO, CUG, Servizio comunicazione	Azione 5.2.a. Azione conclusa – da ripetere. Nota: Pillole fatte, eventi vari organizzati dal CPO Campagna diffusa #finiscequi in italiano e ora in inglese Azione da continuare a monitorare Azione 5.2.b. da intraprendere

	rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale di Ateneo e sui social.		
Tempistica	Da definire		
Favorire l'acquisizione di elementi di conoscenza sulla violenza di genere per rendere le giovani generazioni e le figure professionali formate da UniGe maggiormente consapevoli degli stereotipi e dei rapporti di potere asimmetrici.	5.3.a) Promozione per l'attivazione di insegnamenti o moduli dedicati al contrasto alla violenza di genere.	Gruppo "comunicazione" del CPO, CUG Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusion e uffici formazione	Azione conclusa – da ripetere. Nota: Sportello di ascolto attivo fino a gennaio 2026, da riattivare con nuova convenzione
Tempistica	Azione da implementare		

In questa parte finale vi sono alcune azioni che erano presenti nel GEP precedente ma che si ritiene siano da sottoporre alla commissione CRUI di genere al fine di realizzare strumenti per la loro adozione a scala nazionale

Obiettivo	Azione/sotto azioni	Responsabili istituzionali
Ridurre la dispersione delle ricercatrici	Implementare politiche di avanzamento di carriera e di riduzione degli effetti negativi (glass-ceiling index e door-index). Ex 2.1.a) nei bandi di Ateneo per il finanziamento della ricerca, applicare i criteri di estensione dell'eligibilità delle ricercatrici per il periodo equivalente al congedo di maternità.	Osservatorio GEP e BdG, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusion.

	Ex 2.1.b) su richiesta, e previa verifica della sostenibilità per il CdS, possibilità di non assumere carichi didattici per 6 mesi al rientro dalla maternità. Ex 2.1.c) incentivare la componente maschile a richiedere il congedo parentale.	
Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari	Ex 3.1.a) Proposte di introduzione di misure di incentivazione a valere sulle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della L. 230/2005, e nel rispetto del merito scientifico, per ridurre gli squilibri di genere nell'organico dell'Ateneo, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori.	Osservatorio GEP e BdG, Rettore e Direttrice Generale, CPO, Delegato/a Pari Opportunità ed Inclusione.