



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA

Piano per la parità di genere – Gender Equality Plan

USiena GEP 2025-2027



basato sulle raccomandazioni **GEAR Gender Equality in Academia and Research** dell'EIGE, European Institute for Gender Equality (2016),
sul **Vademecum CRUI per l'elaborazione del GEP negli Atenei Italiani** (2021) e sul documento **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans** (2021)





UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Gruppo di lavoro: nominativi e ruoli

Prof.ssa Alessandra Viviani - Delegata per le politiche di inclusione ed equità

Prof. Michelangelo Vasta - Delegato alla ricerca

Prof.ssa Chiara Mocenni - Delegata alla terza missione (public engagement)

Prof. Pasquale Ruggiero - Delegato per il bilancio e sistemi di controllo

Dott.ssa Beatrice Sassi, Direttrice generale Università degli Studi di Siena

Presidente Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Responsabile Divisione ricerca e trasferimento tecnologico

Responsabile Divisione demand and service management

Responsabile Divisione personale tecnico e amministrativo

Dott.ssa Katia Di Rienzo, Responsabile Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

INDICE

I.LA PARITÀ DI GENERE IN AMBITO INTERNAZIONALE.	
II.PARITÀ DI GENERE & UNISI: POLITICHE, SERVIZI E RISORSE.	
III.METODOLOGIA E FASI.	9
IIIA. ELENCO OBIETTIVI DI ATENEO, 2025/2027.	12



I. La parità di genere in ambito internazionale.

Tra gli obiettivi dell'**Agenda 2030**, il programma di sviluppo sostenibile adottato dalle Nazioni Unite nel 2015, trova esplicito riconoscimento anche la tematica della **parità di genere**. Nello specifico:

- ❑ **SDG 5**: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze,
- ❑ **SDG 10**: promuovere e potenziare l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, etnia, origine, religione, stato economico o altro.

Accanto a questo programma, la strategia politica internazionale ha trovato un forte supporto e rafforzamento anche nelle politiche europee, come testimonia l'adozione, da parte dell'Unione Europea, della **Strategia per la parità di genere 2020/2025**. Lo scopo di questo documento è contribuire a raggiungere la parità di genere non solo in qualità di obiettivo isolato, ma integrandola come dimensione in tutti i settori e le azioni dell'UE. Il concetto chiave di questa strategia è l'**intersezionalità**, cioè un approccio che consenta di riconoscere gli atti discriminatori come esperienze determinate non unicamente dal genere, ma dall'interazione di molteplici fattori quali classe sociale, orientamento sessuale, disabilità e altri aspetti dell'identità personale. L'intersezionalità consente, quindi, di analizzare in modo più approfondito come le diverse forme di oppressione si sovrappongano e si rafforzino a vicenda, creando specifiche barriere che le politiche devono affrontare in modo mirato.

Da tempo, su tale tematica ha dato il proprio contributo anche la Commissione Europea, promuovendo diverse **misure e strategie** per il bilanciamento della dimensione di genere, anche in ambito accademico:

- ❑ all'interno della *Carta Europea dei Ricercatori* e del *Codice di Condotta per il loro reclutamento*, si legge la volontà di mantenere un equilibrio in termini di pari opportunità e di composizione dei comitati di selezione;
- ❑ tramite l'adozione di azioni concrete, valutate con il processo pluriennale di certificazione europea da parte degli Enti di Ricerca, per l'ottenimento dell'award *HR Excellence in Research HRS4R*, il quale riconosce l'impegno nell'implementare una strategia mirata alla valorizzazione delle risorse umane coinvolte nei processi di ricerca;
- ❑ con l'integrazione, come elemento di valutazione, di un elemento relativo ai "contenuti di genere" nei progetti di ricerca finanziati a livello europeo, sottoposti a peer-review.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

In ultima istanza, la relativamente recente adozione del **Gender Equality Plan – GEP**, iniziativa prevista dal Programma Quadro *Horizon Europe* e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha rappresentato una novità significativa per gli enti, pubblici e privati, destinatari di finanziamenti europei. L'adozione del GEP ha obbligato questi enti a dotarsi di un documento pubblico, approvato e condiviso, che sancisce l'impegno a garantire l'uguaglianza di genere nelle attività di ricerca e innovazione. Il GEP si inserisce pienamente all'interno di una strategia più ampia che promuove l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi, con l'obiettivo finale di combattere le discriminazioni di genere. In questo contesto, il GEP si configura come uno strumento strategico e operativo che guida il cambiamento istituzionale, puntando a creare un ambiente favorevole all'equilibrio di genere.

L'Università di Siena ha adottato il GEP 2022/2024 nel maggio 2022¹.

¹ <https://www.unisi.it/ricerca/piano-la-parita-di-genere-gender-equality-plan-gep>



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

II. Parità di genere & UNISI: politiche, servizi e risorse.

I principi di **non discriminazione** e di **pari opportunità** sono garantiti dalla normativa nazionale in materia di procedure di assunzione negli enti pubblici (art. 35 d.lgs. 165/2001). Nello stesso decreto l'articolo 57 prevede, in materia di pari opportunità, che gli enti pubblici adottino le misure necessarie per l'applicazione delle disposizioni delle relative Direttive europee.

I due principi sopracitati sono previsti anche dalla normativa di Ateneo, nello specifico agli artt. 2 e 5 dello Statuto dell'Università degli Studi di Siena. Come previsto dalla Legge 183/2010 (ai sensi dell'art. 21), e recepito all'art. 41 dello Statuto, i due principi costituiscono il cuore dell'operato di un organismo dedicato, il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)², che ha funzioni consultive, propositive e di monitoraggio in merito alle tutele e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni. Il CUG attua misure preventive contro ogni forma di violenza, fisica o morale, diretta o indiretta, legata al genere e ogni altro fattore discriminatorio.

L'Università, in qualità di istituzione di alta formazione, ha il compito di incarnare e promuovere i valori fondamentali di **eguaglianza**, **non discriminazione** e **dialogo**, che devono permeare ogni aspetto della sua attività, dai modelli alla ricerca, dalle relazioni interpersonali alle dinamiche lavorative. L'Ateneo senese ha scelto di andare oltre l'adozione formale delle normative europee e costituzionali, con l'intento di tradurre questi principi in azioni concrete che influenzino la quotidianità dell'intera comunità accademica. Creando spazi dedicati alla riflessione e alla formazione, l'Ateneo si propone di fare della parità di genere e dei diritti umani non solo un principio teorico, ma una prassi condivisa, in grado di guidare le scelte, le politiche e le interazioni.

In questo modo, l'Università diventa un laboratorio di esperimenti culturali e sociali, in cui le differenze sono valorizzate e l'inclusione è al centro di ogni attività. Infatti, oltre all'istituzione del CUG, l'Ateneo ha investito tempo e risorse nella creazione di una rete di sistemi e figure di supporto, quali:

- ② **Osservatorio di genere**: così come previsto dall'art. 41 dello Statuto;

² <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>



- ② **Osservatorio su identità di genere e orientamento sessuale³**, il cui scopo è contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro e di studio all'interno dell'Ateneo e, di conseguenza, promuovere un ambiente accademico caratterizzato da una cultura in grado di contrastare pregiudizi e fenomeni discriminatori, quali omofobia e transfobia;
- ② **Consigliera/e di fiducia**, una figura *superpartes* incaricata di ascoltare e dialogare a sostegno della comunità accademica (personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti e studentesse) su tematiche legate alla discriminazione, alle molestie e alla violazione di norme e valori contenuti nel Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo. È una persona esterna all'amministrazione, nominata dal Magnifico Rettore su proposta del CUG e selezionata attraverso un bando pubblico tra candidate/i con adeguate competenze ed esperienze professionali nell'ambito giuridico e giuslavoristico e nella gestione dei conflitti;
- ② **Difensora/e Civica/o per le studentesse e gli studenti**, che opera in qualità di garante dell'imparzialità e della trasparenza delle attività didattiche, tutelando i diritti e gli interessi di studenti e studentesse;
- ② **Delegata del Rettore per le politiche di inclusione ed equità**, con l'obiettivo di coordinare e supportare dal punto di vista strategico i vari organi ed uffici che in Ateneo vigilano sulle pari opportunità;
- ② **Redazione del Bilancio di genere** a partire dal 2021
- ② **Piano delle Azioni Positive (PAP)⁴**, documento, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel quale vengono programmate le iniziative mirate al miglioramento del benessere organizzativo, al welfare aziendale e alla conciliazione tra vita privata e lavoro, includendo attività di formazione specifica, campagne di comunicazione e sensibilizzazione;
- ② **Action Plan nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers⁵**, di durata biennale, ha l'obiettivo di garantire, implementare e promuovere l'applicazione efficace dei principi esposti nella Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di Condotta per il loro reclutamento, con una sezione specifica dedicata all'equilibrio di genere.

³ <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/osservatorio-orientamento-sessuale>

⁴ <https://www.unisi.it/ateneo/governo-e-organizzazione/organi-di-ateneo/attivita-del-comitato-unico-di-garanzia>

⁵ <https://www.unisi.it/ricerca/hrs4r-human-resources-strategy-researchers>



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

GEP 2025-2027



III. Metodologia e fasi.

Per la stesura del secondo Piano per l'Eguaglianza di Genere, l'Università degli Studi di Siena ha potuto contare su **risorse, servizi e buone prassi**, già sperimentate e consolidate nel corso degli anni. Si citano: il PAP valido per il triennio 2022-2024 e i successivi aggiornamenti annuali; l'ultimo Bilancio di Genere⁶ (2024) e il riconoscimento *Human Resources Excellence in Research*, ottenuto nel marzo 2022.

Sulla base di questo, il Gruppo di Lavoro ha potuto sfruttare in modo efficace le sinergie tra le diverse risorse disponibili

Elementi costitutivi del GEP:

- ❑ **Risorse dedicate:** il GEP si avvale di un Gruppo di Lavoro diversificato e multidisciplinare, creato con provvedimento ufficiale, e composto da persone esperte provenienti da diversi ambiti, tra cui rappresentanti del corpo docente e del personale amministrativo specializzati in politiche di genere, bilancio, gestione dei dati, etc. Ogni componente del Gruppo ricopre ruoli sia operativi che di responsabilità, garantendo un forte legame con l'utenza e un'influenza significativa all'interno dell'organizzazione. Per ogni obiettivo del documento, il Gruppo ha delineato le responsabilità, le strutture coinvolte e, se necessario, le risorse economiche dedicate.
- ❑ **Sistema di raccolta e monitoraggio dei dati:** il Gruppo ha avviato la programmazione delle azioni partendo da una solida base di dati, ottenuta grazie a un sistema di rilevazione periodica e alle recenti analisi del Bilancio di Sostenibilità e di Genere, 2022-2023. Tale approccio consente di realizzare una mappatura dettagliata della dimensione di genere all'interno dell'Ateneo, utilizzando anche indicatori specifici. Per quanto attiene al monitoraggio delle diverse azioni previste nel GEP, il piano individua uno o più uffici di riferimento per ciascuna azione prevista. L'Ufficio gender equality and human rights, di concerto con la delegata del Rettore, coordina la raccolta dei dati necessari dai vari uffici così identificati e predispone i documenti di monitoraggio periodico
- ❑ **Formazione e sensibilizzazione:** oltre alle numerose attività già proposte annualmente, nuove iniziative di comunicazione, divulgazione e formazione saranno lanciate per rafforzare

⁶ <https://sostenibilita.unisi.it/wp-content/uploads/sites/78/2025/10/Bilancio-di-genere-2024.pdf>



l'impegno in questa area. Queste iniziative si sviluppano sia a livello centrale, attraverso l'attività del CUG, sia in risposta a proposte spontanee emerse a livello dipartimento, nei corsi di studio o nei gruppi di ricerca.

- ② **Visibilità:** il GEP nasce da un processo di condivisione e pianificazione strategica, che ha coinvolto diverse realtà dell'Ateneo. Per accompagnare la sua fase di attuazione, il documento avrà a disposizione uno spazio web dedicato e sarà supportato da una campagna di comunicazione mirata, con l'obiettivo di coordinare le molteplici iniziative previste, coinvolgere attivamente la comunità accademica e favorire l'espansione della rete di stakeholder.
- ② IL GEP 2025-2027 tiene conto delle azioni sviluppate nel GEP precedente (2022-2024) e sulla base di questa esperienza individua una serie di ambiti nei quali potenziare gli sforzi dell'Ateneo. In particolare, sono state riproposte alcune azioni già presenti nel precedente GEP 2022-2024, in modo da poterle portare a compimento e sono state introdotte alcune nuove attività di rilievo tenuto conto di fattori emersi nell'ultimo anno.

L'Università di Siena ha poi provveduto nel 2025 al monitoraggio delle azioni previste dal GEP 2022-2024. Il documento di monitoraggio è stato presentato ed approvato dal CdA di Ateneo nella seduta del 29 aprile 2025.

La scheda di monitoraggio registra importanti progressi nella realizzazione delle azioni previste dal Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024, con azioni concrete in visibilità, conciliazione lavoro-vita privata, leadership femminile, parità nelle carriere, integrazione di genere in ricerca/didattica e contrasto alla violenza di genere.

Azioni Principali e Progressi

Tra le iniziative realizzate spiccano l'istituzione dell'Ufficio Gender Equality, human rights e politiche integrate (GEHRPI) l'estensione delle "Carriere Alias" a tutta la comunità accademica, formazione su linguaggio inclusivo, piattaforme Webex per flessibilità lavorativa, adeguamento dello Statuto per parità negli organi decisionali, cruscotto dati di genere, gender budgeting in fase di analisi e corsi su temi LGBTQI+ e STEM per studentesse. Istituzione di gruppi di lavoro, pagine web dedicate e hashtag per maggiore visibilità

Sono stati attivati sportelli antiviolenza, premi per tesi sulla violenza di genere e eventi di sensibilizzazione come CineCUG.



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Esiti e Prospettive

Il monitoraggio evidenzia progressi in visibilità e inclusività, ma persistono gap in leadership femminile, progressioni di carriera e infrastrutture (es. spazi per allattamento). Il piano getta basi per un nuovo GEP triennale, enfatizzando monitoraggio continuo e collaborazione con tutte le componenti dell'Ateneo e enti esterni per un cambiamento culturale e sostenibile verso il pieno raggiungimento delle pari opportunità.

Persiste elementi di criticità che devono formare oggetto di ulteriori azioni quali il gender gap in ruoli apicali e progressioni di carriera; infrastrutture inclusive da completare con ad esempio come spazi allattamento, il rafforzamento delle azioni sulla consapevolezza in tema di contrasto alla discriminazione ed alla violenza di genere che richiedono interventi mirati per un impegno continuo.



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

FASI

GEP 2025-2027



USiena GEP - Gender Equality Plan

III a. Elenco obiettivi di Ateneo, 2025/2027.

Così come nel precedente GEP, la scelta è quella di impostare il piano sulla base delle **5 Aree tematiche**, individuate a livello europeo, che costituiscono il quadro di riferimento all'interno del si sviluppino gli obiettivi specifici del GEP. A queste aree, se ne aggiunge una trasversale (area 0), focalizzata su un piano di comunicazione diffusa che supporti l'adozione e lo sviluppo del GEP come strumento periodico e condiviso di programmazione. Questo piano è utile anche per favorire la **conoscenza** e la **diffusione** di servizi e attività già consolidati all'interno dell'Ateneo, ma non ancora sufficientemente conosciuti a livello capillare. Il *commitment* istituzionale costituirà il quadro necessario per uno sviluppo naturale del Piano.

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
0. Visibilità azioni, servizi, risorse	0.1 Rafforzare il processo di condivisione e programmazione del GEP, con maggiore coinvolgimento dei diversi uffici Referenti: <i>Azione 1 - Referente Area del personale</i> <i>Azione 2- Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i> <i>Azione 3 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i> <i>Azione 4 - Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità e Ufficio Gender equality human rights e politiche integrate</i>	1. Rafforzamento gruppo di lavoro GEP includendo rappresentanti di tutte le componenti accademiche per migliorare il monitoraggio e la progettazione ⁷ 2. Revisione e potenziamento del sito web dedicato con una sezione interattiva che permetta di inviare suggerimenti 3. Potenziamento del piano di comunicazione per la divulgazione dei risultati del GEP, con eventi e incontri di aggiornamento periodici ⁸ 4. Monitoraggio continuo e periodico con i/le referenti delle diverse aree tematiche con report di aggiornamento
	0.2 Valorizzare iniziative, servizi, risorse già attivi a supporto dell'equilibrio di genere ampliando la conoscenza degli stakeholder	1. Implementazione di un piano di comunicazione strutturato con la calendarizzazione degli eventi, corsi e campagne di sensibilizzazione legati al GEP ⁹

⁷ Azione in continuità con quanto previsto dal GEP 2022-2024

⁸ Azione in continuità con quanto previsto dal GEP 2022-2024

⁹ Azione in continuità con quanto previsto dal GEP 2022-2024



USiena GEP - Gender Equality Plan

	<p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i> <i>Azione 2 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i> <i>Azione 3 – Referente Direzione generale e Ufficio bilancio e fiscalità</i></p>	<p>2. Organizzazione eventi pubblici e seminari per discutere dei risultati e sfide del GEP, anche con il coinvolgimento di esperte/i esterni</p> <p>3. Creazione di un fondo economico a disposizione del CUG per il sostegno di progetti o iniziative che nascono dalla comunità universitaria e che promuovono l'inclusione e la parità di genere</p>
--	---	--

AREA	OBIETTIVO	AZIONE
1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	<p>1.1 Sviluppare politiche strutturate per la conciliazione vita-lavoro</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Ufficio sistemi di controllo e performance e Area servizi allo studente</i> <i>Azione 2 – Referente Direzione generale, Ufficio personale docente</i> <i>Azione 3 – Referente Ufficio carriere giuridiche e orario di lavoro</i></p>	<p>1. Analisi dei bisogni della comunità accademica tramite questionari e focus group</p> <p>2. Creazione di una policy sui criteri di programmazione del calendario didattico per la conciliazione della maternità/paternità con le attività lavorative¹⁰</p> <p>3. Monitoraggio e valutazione del lavoro agile e telelavoro con monitoraggio dei benefici specifici per il personale con carichi familiari</p>
	<p>1.2 Garantire un ambiente accademico inclusivo, estendendo e migliorando gli strumenti inclusivi e i servizi delle Carriere Alias</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Divisione tecnica, Responsabili presidi di Ateneo</i> <i>Azione 2 - Ufficio formazione personale</i></p>	<p>1. Installazione di bagni gender-neutral in tutte le principali sedi dell'Ateneo</p> <p>2. Formazione periodica per il personale amministrativo sulla gestione delle carriere Alias¹¹</p>

¹⁰ Azione già presente nel GEP 2022-2024

¹¹ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



	<p>1.3 Promuovere e monitorare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo in tutto l'Ateneo</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i> <i>Azione 2 - Tavolo per il linguaggio amministrativo inclusivo</i> <i>Azione 3 - Divisione processi e architetture</i></p>	<p>1. Organizzazione di eventi di formazione sul linguaggio ampio per il personale tecnico amministrativo e accademico</p> <p>2. Verifica periodica dell'applicazione delle Linee Guida di Ateneo sul linguaggio amministrativo ampio nelle comunicazioni interne ed esterne dell'Ateneo</p> <p>3. Creazione di un sistema di segnalazione per raccogliere suggerimenti su come migliorare l'uso di un linguaggio ampio</p>
	<p>1.4 Regolamento di Ateneo sul congedo di maternità/paternità per il personale a tempo determinato</p> <p>Referenti: <i>Azione 4 – Referente Delegato del Rettore, Divisione ragioneria</i> <i>Azione 5 - Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati</i> <i>Azione 6 - Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati</i></p>	<p>4. Analisi fattibilità economica</p> <p>5. Predisposizione di bozza nuova norma del Regolamento</p> <p>6. Approvazione della revisione del Regolamento</p>
	<p>1.5 Adeguare la logistica di tutti gli spazi comuni universitari per promuovere l'inclusività di genere</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Divisione tecnica, Ufficio comunicazione e URP, Responsabili dei presidi</i> <i>Azione 2 – Referente Divisione tecnica, Responsabili dei Presidi</i> <i>Azione 3 – Referente Divisione tecnica, Responsabili dei Presidi</i></p>	<p>1. Installazione di segnaletica inclusiva e chiara per tutti gli spazi universitari¹²</p> <p>2. Identificazione e studio di fattibilità per adeguamento di spazi inutilizzati o poco frequentati all'interno dell'Ateneo, da trasformare in aree sicure e attrezzate per accogliere bambine/i come spazi gioco e aiuto compiti</p> <p>3. Studio di fattibilità e progettazione di Spazi per l'allattamento (BabyPitStop)¹³</p>
	<p>1.6 Ottimizzare i servizi di web conference per migliorare la flessibilità lavorativa, creare una didattica inclusiva</p>	<p>1. Potenziamento delle piattaforme di web conference per il personale docente e tecnico amministrativo</p>

¹² Azione in continuità con il GEP 2022-2024

¹³ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



USiena GEP - Gender Equality Plan

	<p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Settore Servizio e-learning di supporto alla didattica, alla formazione continua, alla fruizione di piattaforme di collaborazione on-line</i> <i>Azione 2 – Referente Settore Servizio e-learning di supporto alla didattica, alla formazione continua, alla fruizione di piattaforme di collaborazione on-line</i> <i>Azione 3- Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati</i></p>	<p>2. Promozione di un sistema per studentesse e studenti in maternità/paternità per poter accedere al materiale e alle lezioni registrate in modalità asincrona</p> <p>3. Definizione linee guida/regolamento per docenti sulla didattica per studenti/studentesse in paternità/maternità</p>
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo	<p>2.1 Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali</i> <i>Azione 2 – Referente Ufficio Formazione</i> <i>Azione 3 – Delegata del Rettore per le politiche di inclusione ed equità, Direzione generale</i></p>	<p>1. Monitoraggio della rappresentanza di genere nei principali organi decisionali</p> <p>2. Corsi di formazione e workshop sui temi della leadership e della parità di genere, rafforzando la cultura della leadership femminile</p> <p>3. Studio di fattibilità per Introduzione di misure incentivanti per la candidatura femminile in posizioni di vertice</p>
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
3. Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera		
	<p>3.1 Potenziare il sistema di rilevazione dati per un monitoraggio in un'ottica di equità</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Divisione demand and service management</i></p>	<p>1. aggiornamento del cruscotto di monitoraggio dei dati di genere, includendo la componente "ricerca"¹⁴</p>
	<p>3.2 Potenziare la piattaforma U-GOV-CO in ottica di genere</p>	<p>1. Raccolta dei dati relativi al bilancio preventivo e al bilancio consultivo</p>

¹⁴ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



	<p>Referenti: Azione 1 – Referente Divisione ragioneria Azione 2 - Referente Divisione ragionaria</p>	2. Ristrutturazione delle informazioni finanziarie in modo da individuare facilmente le risorse destinate alla tematica di genere nell'ottica di completare i dati necessari alla redazione del bilancio di genere ¹⁵
	<p>3.3 Premiare i Dipartimenti che riducono il loro <i>gender gap</i> nel reclutamento del personale</p> <p>Referenti: Azione 1 – Referente Direzione generale Referente Ufficio personale docente, Ufficio Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali Azione 2 – Referente Direzione generale</p>	<p>1. Studio di fattibilità di diversi meccanismi di premialità e delle modalità di applicazione nell'ottica di favorire un reclutamento che sia gender sensitive¹⁶</p> <p>2. Presentazione dei risultati di tale studio agli organi collegiali</p>
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	<p>4.1 Potenziare e promuovere le attività di ricerca, di didattica e di Terza Missione dell'Ateneo sulla tematica di genere</p> <p>Referenti: Azione 1 - Referente Divisione stampa, comunicazione e URP Azione 2 – Referente Area servizi allo studente</p>	<p>1. Organizzazione di eventi formativi sulla tematica e divulgazione del materiale informativo</p> <p>2. Previsione di appositi premi, quali borse di studio e/o offerte di tirocinio, per i progetti di ricerca che meglio affrontano la tematica.</p>
	<p>4.2 Prevenire e contrastare il divario di genere nelle discipline STEM</p> <p>Referenti: Azione 1 – Referente Ufficio orientamento</p>	<p>1. Potenziamento di attività di orientamento curriculare nelle scuole secondarie di I e II grado, per studentesse, volta ad illustrare il persistente divario di genere nell'accesso e nella carriera nelle discipline STEM¹⁷</p> <p>2. Elaborazione di un piano di fattibilità per la predisposizione di strumenti premiali da</p>

¹⁵ Azione in continuità con il GEP 2022-2024

¹⁶ Azione già presente nel GEP 2022-2024

¹⁷ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



USiena GEP - Gender Equality Plan

	<i>Azione 2 – Referente Ufficio incentivi allo studio e tutorato</i>	destinare alle studentesse che decidono di intraprendere una carriera universitaria nel settore STEM
	<p>4.3 Prevenire e contrastare il divario di genere nelle discipline sociali con particolare riguardo ai corsi di scienze della formazione e servizi sociali</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Ufficio orientamento</i></p>	1. Potenziamento di attività di orientamento curriculare nelle scuole secondarie di I e II grado, per studenti e studentesse, volta ad illustrare il persistente divario di genere nell'accesso e nella carriera nelle discipline scienze della formazione e servizio sociale
	<p>4.4 Potenziare le iniziative di raccordo ricerca/imprenditorialità sulla tematica di genere</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 –Referente Placement Office - Career Service, Divisione per i rapporti col territorio per la divulgazione dei saperi e la promozione della discussione pubblica</i></p>	1. Realizzazione di eventi e workshop (es: nuovo ciclo di “Aperitivi con le imprese al femminile”) e corsi formativi con particolare riguardo a empowerment e imprenditorialità femminile ¹⁸
	<p>4.5 Mappare le iniziative di raccordo con altri enti, nazionali e/o internazionali</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Delegato alla terza missione (public engagement), Ufficio comunicazione e URP, Divisione per i rapporti col territorio per la divulgazione dei saperi e la promozione della discussione pubblica</i></p>	<p>1. Aggiornamento costante delle pagine web, e altri strumenti, dell'Ateneo dedicate (es: Terza Missione) al tema delle pari opportunità¹⁹</p> <p>2. Mappatura costante dei network nazionali e/o internazionali</p>

¹⁸ Azione in continuità con il GEP 2022-2024

¹⁹ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



	<p><i>Azione 2 – Referente Delegato alla terza missione (public engagement), Divisione per i rapporti col territorio per la divulgazione dei saperi e la promozione della discussione pubblica</i></p>	
	<p>4.6 Formare tutta la comunità universitaria sulle tematiche di genere e su quelle della comunità LGBTQIA+</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Ufficio ordinamenti didattici e offerta formativa, USiena Soft&Digital Skills (https://sdskills.unisi.it/)</i> <i>Azione 2 – Referente Divisione processi e architetture</i></p>	<p>1. Programmazione di corsi universitari e/o di formazione specifici sulla tematica per il triennio, con particolare riguardo al rafforzamento di moduli didattici trasversali (soft skills) offerti a tutta la comunità studentesca</p> <p>2. Aggiornamento costante delle pagine moodle dedicate, con inserimento di materiale informativo a libero accesso e consultazione²⁰</p>
AREA	OBIETTIVO	AZIONE
	<p>5.1 Attivare una rete di sistemi territoriali a sostegno delle vittime di violenza</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Direzione generale, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate, Ufficio contratti e convenzioni, Ufficio bilancio e fiscalità</i> <i>Azione 2 – Referente Direzione generale, Ufficio incentivi allo studio e tutorato</i></p>	<p>1. Rafforzamento di convenzioni specifiche tra Ateneo e Centri antiviolenza territoriali</p> <p>2. Prosecuzione delle borse di studio dedicata a vittime di violenza domestica e discriminazione</p>
	<p>5.2 Sensibilizzare tutta la comunità universitaria sulle diverse forme di violenza di genere</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 – Referente Ufficio formazione e Ufficio formazione docente</i></p>	<p>1. Formazione specifica per il personale docente Con particolare riguardo alla tematica del unconscious bias</p> <p>2. Formazione specifica per il personale TA con particolare riguardo alla tematica del unconscious bias</p> <p>3 Formazione specifica per il personale PTA di front office con particolare riguardo alla</p>

²⁰ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



	<p><i>Azione 2 – Referente Ufficio formazione, Divisione personale tecnico amministrativo</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Ufficio formazione</i></p> <p><i>Azione 4 - Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati, Divisione legale e avvocatura</i></p> <p><i>Azione 5 – Referente - Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati, Divisione legale e avvocatura</i></p> <p><i>Azione 6 - Referente Ufficio formazione</i></p>	<p>capacità di cogliere segnali di disagio e violenza</p> <p>5. Previsione di clausola contrattuale per docenti a contratto sul rispetto del Codice etico di Ateneo con particolare riguardo alla lotta alla discriminazione legata a genere e identità di genere</p> <p>6. Revisione del codice etico e del codice di disciplina per rafforzare la parte dedicata a discriminazioni e molestie.²¹</p> <p>7. Formazione dedicata ai/alle componenti della commissione di disciplina e commissione etica in tema di molestie</p>
	<p>5.3 Valorizzare con premi specifici le tesi di laurea e dottorato che affrontano la tematica della lotta contro la violenza di genere e le altre discriminazioni</p> <p>Referenti: <i>Azione 1 Referente - Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service, Ufficio incentivi allo studio e tutorato, Ufficio per il dottorato di ricerca</i></p>	<p>1. Stesura del nuovo bando di concorso, con definizione dei criteri di selezione e dei premi</p>

Ciascun obiettivo viene rappresentato schematicamente nelle prossime schede, riportate da pagina 18 a pagina 39, e descritto e declinato attraverso i seguenti elementi:

- ❓ Descrizione dell'obiettivo
- ❓ Azioni da realizzare
- ❓ Coordinamento delle attività proposte
- ❓ Altre risorse coinvolte nell'implementazione
- ❓ Eventuali risorse finanziarie specifiche

²¹ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

- ☐ Indicatori e strumenti di monitoraggio
- ☐ Persone destinatarie dell'obiettivo
- ☐ Arco temporale (annuale, biennale, pluriennale)
- ☐ Eventuale richiamo a SDGs dell'Agenda 2030



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 0 - Visibilità azioni, servizi, risorse

Obiettivo 0.1. Rafforzare il processo di condivisione e programmazione del GEP, con maggiore coinvolgimento dei diversi uffici

Descrizione	<p>Il gruppo di lavoro “USiena GEP” continuerà il suo impegno nel monitoraggio e coordinamento delle azioni previste dal piano, l’obiettivo è ottimizzare la partecipazione della comunità accademica attraverso la condivisione e la visibilità. Inoltre, sarà fondamentale aumentare la collaborazione tra le diverse strutture dell’Ateneo per far sì che le azioni siano continuamente monitorate e migliorate.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rafforzamento gruppo di lavoro GEP includendo rappresentanti di tutte le componenti accademiche per migliorare il monitoraggio e la progettazione 2. Revisione e potenziamento del sito web dedicato con una sezione interattiva che permetta di inviare suggerimenti 3. Potenziamento del piano di comunicazione per la divulgazione dei risultati del GEP, con eventi e incontri di aggiornamento periodici 4. Monitoraggio continuo e periodico con i/le referenti delle diverse aree tematiche con report di aggiornamento
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità e Ufficio Gender equality human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Area del personale</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i></p> <p><i>Azione 4 – Delegata del Rettore e Ufficio Gender equality human rights e politiche integrate</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Numero di visite e interazioni (tra cui suggerimenti) sulla pagina web dedicata al GEP ☐ Pubblicazione di un report di avanzamento annuale ☐ Numero di eventi di sensibilizzazione organizzati per ampliare la visibilità (numero di eventi realizzati, tipologia degli eventi, numero di partecipanti per evento) ☐ Valutazione periodica dell’efficacia delle azioni del progetto tramite questionari rivolti alla comunità accademica (% di miglioramento percepito, feedback qualitativi sulle azioni più efficaci e su quelle da migliorare)

Destinatari/e:



Area tematica n. 0 - Visibilità azioni, servizi, risorse

Obiettivo 0.2: Valorizzare iniziative, servizi, risorse già attivi a supporto dell'equilibrio di genere ampliando la conoscenza degli stakeholder

Descrizione	<p>La valorizzazione delle risorse esistenti e la continua promozione delle iniziative già intraprese sono elementi chiave per rafforzare la consapevolezza e il coinvolgimento verso le politiche di parità di genere. Nel triennio 2025-2027 si proseguirà su questa strada, con un focus su una comunicazione più strutturata e su una maggiore accessibilità delle risorse e dei risultati.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Implementazione di un piano di comunicazione strutturato con la calendarizzazione degli eventi, corsi e campagne di sensibilizzazione legati al GEP2. Organizzazione di eventi pubblici e seminari per discutere di risultati e sfide del GEP, anche con il coinvolgimento di esperte/i esterne/i3. Creazione di un fondo economico a disposizione del CUG per il sostegno di progetti o iniziative che nascono dalla comunità universitaria che promuovono l'inclusione e la parità di genere
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento, Delegata del Rettore politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, huma rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i></p> <p><i>Azione 2 - Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Direzione generale e Ufficio bilancio e fiscalità</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">📋 Pubblicazione annuale di un report di attività e risultati del GEP📋 Monitoraggio della partecipazione agli eventi organizzati e degli accessi alla piattaforma web (numero di partecipanti per evento/seminario, engagement sui social media)📋 Survey periodiche almeno biennale tra gli stakeholder (staff, studenti) per valutare l'impatto delle azioni di sensibilizzazione e la percezione delle politiche di parità📋 Numero di progetti finanziati (importo totale erogato, tipologia di progetti finanziati)

Destinatari/e:



Area tematica n. 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.1: *Sviluppare politiche strutturate per la conciliazione vita-lavoro*

Descrizione	<p>Aumentare la partecipazione equilibrata di uomini e donne alle politiche di conciliazione e promuovere una cultura di supporto reciproco. Formalizzare politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata basate su strumenti già avviati, come il lavoro agile per creare equilibrio strutturato e istituzionalizzato. Introdurre una policy ufficiale che consenta la fruizione di modalità lavorative che tengano conto delle esigenze familiari, indipendentemente dal genere.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Analisi dei bisogni della comunità accademica tramite questionari e focus group2. Creazione di una policy sui criteri di programmazione del calendario didattico per la conciliazione della maternità/paternità con le attività lavorative3. Monitoraggio e valutazione per estensione del lavoro agile e telelavoro per il personale con carichi familiari
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Ufficio sistemi di controllo e performance e Area servizi allo studente, Ufficio dati e metadati</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Direzione generale, Ufficio personale docente</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Ufficio carriere giuridiche e orario di lavoro</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Attuazione policy e analisi delle regolamentazioni attuate (numero e tipologia)☐ Monitoraggio dell'adesione alle misure di conciliazione (numero dipendenti che usufruiscono di strumenti come smart working, flessibilità oraria e congedi parentali)☐ Somministrazione questionari al personale sul livello di soddisfazione delle misure adottate o difficoltà riscontrate

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.2: *Garantire un ambiente accademico inclusivo, estendendo e migliorando gli strumenti inclusivi e i servizi delle Carriere Alias*

Descrizione	<p>Continuare a promuovere e rafforzare un ambiente inclusivo per la comunità accademica, con particolare attenzione a garantire pari dignità e opportunità per tutte le persone, attraverso politiche che vanno oltre le “Carriere Alias”, estendendo misure inclusive che supportano l'intera comunità e attivando servizi concreti per rendere gli spazi inclusivi.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Installazione di bagni gender-neutral in tutte le principali sedi dell'Ateneo2. Formazione periodica per il personale amministrativo sulla gestione delle carriere Alia.
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Divisione tecnica, Responsabili presidi di Ateneo</i></p> <p><i>Azione 2- Referente Ufficio formazione personale</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Numero di bagni gender-neutral installati e loro distribuzione nelle diverse sedi☐ Indagine sulla percezione e accettazione dell'iniziativa da parte della comunità studentesca e personale, tramite questionari anonimi☐ Monitoraggio del numero di richieste di carriera Alias e della qualità della gestione, verificando il rispetto della discrezione e dell'inclusività

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.3: Promuovere e monitorare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo in tutto l'Ateneo

Descrizione	<p>Continuare l'implementazione delle "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo", monitorando il loro utilizzo in tutte le comunicazioni ufficiali e nei documenti universitari. Integrare l'utilizzo del linguaggio inclusivo come pratica quotidiana all'interno dell'Ateneo, riducendo stereotipi e pregiudizi attraverso una comunicazione rispettosa.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">2. Organizzazione di eventi di formazione sul linguaggio ampio per il personale tecnico amministrativo e accademico2.Verifica periodica dell'applicazione delle Linee Guida di Ateneo sul linguaggio amministrativo ampio nelle comunicazioni interne ed esterne dell'Ateneo3.Creazione di un sistema di segnalazione per raccogliere suggerimenti su come migliorare l'uso di un linguaggio ampio
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore per le politiche di inclusione e equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Tavolo per il linguaggio amministrativo inclusivo</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Divisione processi e architetture</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Numero di eventi formativi organizzati e livello di partecipazione del personale☐ Analisi qualitativa dei materiali di comunicazione (sito web, e-mail istituzionali, bandi, avvisi) per valutare la coerenza con le linee guida sul linguaggio inclusivo.☐ Numero di segnalazioni ricevute

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.4: *Regolamento di Ateneo sul congedo di maternità/paternità per il personale a tempo determinato*

Descrizione	Verificare la fattibilità e rivedere il regolamento di ateneo nella parte in cui non prevede una retribuzione del 100% bensì del 80% per il congedo obbligatorio di maternità e paternità per personale a tempo determinato. AZIONI: 1. Analisi fattibilità economica 2. Predisposizione di bozza nuova norma del Regolamento 3. Approvazione della revisione del Regolamento
Coordinamento attività in accordo Referenti	<i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i> <i>Azione 1 – Referente Delegato del Rettore, Divisione ragioneria</i> <i>Azione 2 – Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati</i> <i>Azione 3 – Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati</i>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<input type="checkbox"/> Redazione analisi fattibilità <input type="checkbox"/> Bozza nuovo testo del regolamento

Destinatari/e:



Area tematica n. 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.4 1.5: *Adeguare la logistica di tutti gli spazi comuni universitari per promuovere l'inclusività di genere*

Descrizione	<p>Adeguare gli spazi comuni universitari a una logica di accoglienza inclusiva, creando un ambiente fisico che supporti tutti i membri della comunità accademica, tenendo conto delle necessità familiari. Creare spazi sicuri all'interno dell'Ateneo dove i genitori (personale tecnico amministrativo, docenti, studenti e studentesse) possono lasciare i propri figli per brevi periodi, permettendo loro di mantenere un buon livello di produttività senza trascurare la cura dei propri figli.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Installazione di segnaletica inclusiva e chiara per tutti gli spazi universitari2. Identificazione e studio di fattibilità per adeguamento di spazi inutilizzati o poco frequentati all'interno dell'Ateneo, da trasformare in aree sicure e attrezzate per accogliere bambine e bambini, come spazi gioco e aiuto compiti e/o fasciatoi e zone allattamento.3. Studio di fattibilità e progettazione di Spazi per l'allattamento (BabyPitStop)²²
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Divisione tecnica, Ufficio comunicazione e URP, Responsabili dei presidi</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Divisione tecnica, Responsabili dei Presidi</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Divisione tecnica, Responsabili dei Presidi</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Numero di segnaletiche installate e mappatura degli edifici per verificarne la copertura☐ Numero di spazi individuati☐ Monitoraggio dell'utilizzo degli spazi ristrutturati per valutarne l'efficacia☐ Numero di collaborazioni attivate con enti o servizi di assistenza all'infanzia

Destinatari/e:

²² Azione in continuità con il GEP 2022-2024



Area tematica n. 1 - Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Obiettivo 1.5 1.6: *Ottimizzare i servizi di web conference per migliorare la flessibilità lavorativa, creare una didattica inclusiva*

Descrizione	<p>Costruire un ambiente di lavoro e studio flessibile che consenta una partecipazione equa a tutte le attività. Continuare a implementare soluzioni che supportino il lavoro e l'apprendimento a distanza, in particolare per coloro che sono coinvolti in attività familiari o che risiedono lontano dalle sedi universitarie.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. potenziamento delle piattaforme di web conference per il personale docente e tecnico amministrativo bibliotecario2. Promozione di un sistema per studentesse e studenti in maternità/paternità per poter accedere al materiale e alle lezioni registrate in modalità asincrona3. Definizione linee guida/regolamento per docenti sulla registrazione delle lezioni per studenti/studentesse in paternità/maternità
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento – Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Settore Servizio e-learning di supporto alla didattica, alla formazione continua, alla fruizione di piattaforme di collaborazione on-line</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Settore Servizio e-learning di supporto alla didattica, alla formazione continua, alla fruizione di piattaforme di collaborazione on-line</i></p> <p><i>Azione 3- Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Numero di utenti registrati e attivi sulla piattaforma (docenti e personale tecnico-amministrativo).☐ Numero di corsi disponibili in modalità online e in streaming☐ Numero di richieste e accesso alle lezioni in modalità asincrona☐ Numero di Dipartimenti che adottano le linee guida e valutazione periodica

Destinatari/e:



Area tematica n. 2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo

Obiettivo 2.1: Incrementare la presenza femminile nei processi decisionali

Descrizione	<p>La disparità di genere negli incarichi apicali e nei processi decisionali rappresenta una criticità per l'Ateneo. Per garantire pari opportunità è fondamentale intervenire per favorire una maggiore partecipazione delle donne a livello dirigenziale e nelle posizioni decisionali. Monitorare e analizzare i dati sulla composizione di genere negli organi apicali è fondamentale per verificare l'efficacia delle modifiche, perseguire obiettivi specifici per aumentare la rappresentanza femminile e promuovere l'empowerment delle donne nel contesto accademico, dando loro gli strumenti necessari per affrontare incarichi dirigenziali.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Monitoraggio della rappresentanza di genere nei principali organi decisionali2. Corsi di formazione e workshop sui temi della leadership e della parità di genere, rafforzando la cultura della leadership femminile3. Studio di fattibilità per Introduzione di misure incentivanti per la candidatura femminile in posizioni di vertice
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento, Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Ufficio Formazione</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente – Delegata del Rettore per le politiche di inclusione ed equità, Direzione generale</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">❑ Raccolta e pubblicazione annuale dei dati sulla composizione di genere degli organi decisionali di Ateneo❑ Numero di corsi e workshop organizzati e numero di partecipanti❑ Adozione sistema di incentivi con nomina prioritaria, livello di applicazione nei bandi di selezione e promozione interna.

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 3: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.1: Potenziare il sistema di rivelazione dati per un monitoraggio in un'ottica di equità

Descrizione	<p>Il potenziamento del sistema di rilevazione dei dati per garantire un monitoraggio improntato a un'ottica di genere è cruciale per garantire che tutte le politiche e le iniziative siano valutate in modo imparziale e inclusivo.</p> <p>L'importanza di raggiungere questo obiettivo risiede nel fatto che un monitoraggio basato su dati accurati e tempestivi è fondamentale per una gestione equa delle risorse e delle opportunità. Un sistema di monitoraggio efficace consente di individuare tempestivamente le disparità e di intervenire in modo mirato.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. aggiornamento del cruscotto di monitoraggio dei dati di genere, includendo la componente "ricerca"2.3.
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Divisione demand and service management</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ N° di report periodici pubblicati e dashboard interattive create☐ Monitoraggio dei dati raccolti nel triennio di riferimento

Destinatari/e:



Area tematica n. 3: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.2: Potenziamento della piattaforma U-GOV-CO in ottica di genere

Descrizione	<p>La piattaforma U-GOV è stata adottata per garantire la gestione della contabilità, dei progetti e delle risorse umane; nello specifico, il modulo CO si occupa di contabilità economico-patrimoniale.</p> <p>Potenziare tale piattaforma in un'ottica di genere è importante perché permette di inserire anche tutte le voci del piano dei conti che riguardano l'equilibrio di genere e consente, in tal senso, di monitorare la distribuzione delle risorse economiche e di intervenire tempestivamente qualora questa distribuzione risultasse svantaggiosa per uno dei due generi.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Raccolta dei dati relativi al bilancio preventivo e al bilancio consuntivo2. Ristrutturazione delle informazioni finanziarie in modo da individuare facilmente le risorse destinate alla tematica di genere nell'ottica di completare i dati necessari alla redazione del bilancio di genere3.
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento – Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Divisione ragioneria</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Divisione ragioneria</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">🔍 N° di interventi effettuati sulla piattaforma U-GOV-CO🔍 N° di riunioni svolte🔍 Presentazione del piano di lavoro

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 3: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Obiettivo 3.3: *Premiare i Dipartimenti che riducono il loro gender gap nel reclutamento del personale*

Descrizione	<p>Negli ultimi quattro anni, il divario di genere nelle progressioni di carriera del personale docente tra uomini e donne è aumentato progressivamente. Per contrastare tale disuguaglianza, dunque, si è scelto di intervenire direttamente sui Dipartimenti coinvolti, monitorando l'evoluzione del gender gap e premiando quelli che, nel corso del triennio, riusciranno concretamente a ridurre il divario.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Studio di fattibilità di diversi meccanismi di premialità e le modalità di applicazione nell'ottica di favorire un reclutamento che sia gender sensitive2. Presentazione dei risultati di tale studio agli organi collegiali
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento, Delegata del Rettore alle politiche di inclusione e di equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Direzione generale Referente Ufficio personale docente, Ufficio Ufficio convenzioni e procedimenti elettorali</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Direzione generale</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Estrazione dati per Dipartimento☐ Stesura del piano di fattibilità per strumenti premiali☐ Presentazione del piano di fattibilità agli organi collegiali☐ Monitoraggio dell'applicazione dei premi

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.1: *Potenziare e promuovere le attività di ricerca, di didattica e di Terza Missione dell'Ateneo sulla tematica di genere*

Descrizione	<p>Integrare la dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nelle attività di Terza Missione è un passo fondamentale per promuovere un approccio più inclusivo e completo alla conoscenza. Infatti, la sua piena integrazione permette di evidenziare differenze e disuguaglianze, spesso invisibili, e di sviluppare una prospettiva più consapevole e critica, capace di riconoscere e valorizzare la diversità.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Organizzazione di eventi formativi sulla tematica e divulgazione del materiale informativo2. Previsione di appositi premi, quali borse di studio e/o offerte di tirocinio, per i progetti di ricerca che meglio affrontano la tematica
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento- Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 - Referente Divisione stampa, comunicazione e URP</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Area servizi allo studente</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<p>🔍 N° di eventi formativi organizzati</p> <p>🔍 N° di premi messi a disposizione</p>

Destinatari/e:



Area tematica n. 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.2: Prevenire e contrastare il divario di genere nelle discipline STEM

Descrizione	<p>Il divario di genere in ambito accademico è persistente soprattutto quando si prendono in considerazione le cosiddette discipline STEM, che vedono tendenzialmente una componente maschile più ampia. Per questo motivo, lo scopo primario delle azioni da portare avanti per il prossimo triennio è quello di avvicinare il più possibile le giovani studentesse alle materie STEM, a partire dalle scuole secondarie fino ad arrivare alle ricercatrici universitarie.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Potenziamento di attività di orientamento curriculare nelle scuole secondarie di I e II grado, per studenti e studentesse, volta ad illustrare il persistente divario di genere nell'accesso e nella carriera nelle discipline STEM2. Elaborazione di un piano di fattibilità per la predisposizione di strumenti premiali da destinare alle studentesse che decidono di intraprendere una carriera universitaria nel settore STEM
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Ufficio orientamento</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Ufficio incentivi allo studio e tutorato</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ N° di incontri organizzati con le scuole secondarie del territorio☐☐ Stesura del piano di fattibilità per la predisposizione di strumenti premiali☐ Presentazione del piano di fattibilità

Destinatari/e:



Area tematica n. 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.32: *Prevenire e contrastare il divario di genere nelle discipline sociali con particolare riguardo ai corsi di scienze della formazione e del servizio sociale*

Descrizione	<p>Il divario di genere in ambito accademico è persistente soprattutto quando si prendono in considerazione le discipline relative alle scienze dell'educazione dei servizi sociali, che vedono tendenzialmente una componente femminile più ampia. Per questo motivo, lo scopo primario delle azioni da portare avanti per il prossimo triennio è quello di avvicinare il più possibile i giovani studenti a queste discipline, a partire dalle scuole secondarie fino ad arrivare alle ricercatrici universitarie.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Potenziamento di attività di orientamento curriculare nelle scuole secondarie di I e II grado, per studenti e studentesse, volta ad illustrare il persistente divario di genere nell'accesso e nella carriera nelle discipline scienze della formazione e del servizio sociale
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Ufficio orientamento</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ N° di incontri organizzati con le scuole secondarie del territorio☐ Stesura del piano di fattibilità per la predisposizione di strumenti premiali☐ Presentazione del piano di fattibilità

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.4: Potenziare le iniziative di raccordo ricerca/imprenditorialità sulla tematica di genere

Descrizione	<p>Le donne che desiderano aprirsi al mondo dell'imprenditorialità, spesso, si trovano a dover fare i conti con una carenza di opportunità mirate che siano in grado di garantire loro nuove prospettive e carriere. In risposta a ciò, l'Ateneo si posiziona in prima linea per offrire un sostegno alle ricercatrici attualmente impegnate.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Realizzazione di eventi e workshop (es: nuovo ciclo di "Aperitivi con le imprese al femminile") e corsi formativi con particolare riguardo a empowerment e imprenditorialità femminile
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Placement Office - Career Service, Divisione per i rapporti col territorio per la divulgazione dei saperi e la promozione della discussione pubblica</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<p>❓ N° di eventi e workshop organizzati</p> <p>❓ N° di nuovi corsi di formazione attivati</p> <p>❓</p>

Destinatari/e:



Area tematica n. 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.5: Mappare le iniziative di raccordo con altri enti, nazionali e/o internazionali

Descrizione	<p>Un monitoraggio costante delle attività di raccordo con altri enti, siano essi nazionali o internazionali, consente di avere una visione chiara e aggiornata delle iniziative in corso, facilitandone la pianificazione e la gestione delle risorse. Grazie anche all'ausilio dell'intelligenza artificiale, è possibile raccogliere e analizzare grandi quantità di dati, ottimizzando il processo decisionale.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aggiornamento costante delle pagine web e altri strumenti dell'Ateneo dedicati (es: Terza Missione) al tema delle pari opportunità2. Mappatura costante dei network nazionali e/o internazionali anche attraverso la IA
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche inclusione ed equità, Ufficio gender equality, huma rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Delegato alla terza missione (public engagement), Ufficio comunicazione e URP, Divisione per i rapporti col territorio per la divulgazione dei saperi e la promozione della discussione pubblica</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Delegato alla terza missione (public engagement), Divisione per i rapporti col territorio per la divulgazione dei saperi e la promozione della discussione pubblica</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">📄 Mappatura delle azioni di Terza Missione nel triennio 2025-2027📄 Mappatura dei network attivi e di eventuali adesioni

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici

Obiettivo 4.6: *Formare tutta la comunità universitaria sulle tematiche di genere e su quelle della comunità LGBTQIA+*

Descrizione	<p>Un passo fondamentale per un ambiente più inclusivo è formare la comunità accademica (studentesse/i, docenti e personale tecnico-amministrativo) sull'integrazione delle tematiche LGBTQI+, tanto nei percorsi formativi quanto nella vita universitaria quotidiana.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Programmazione di corsi universitari e/o di formazione specifici sulla tematica per il triennio, con particolare riguardo al rafforzamento di moduli didattici trasversali (soft skills) offerti a tutta la comunità studentesca2. Aggiornamento costante delle pagine Moodle dedicate, con inserimento di materiale informativo a libero accesso e consultazione
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche inclusione ed equità, Ufficio gender equality, huma rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Ufficio ordinamenti didattici e offerta formativa, USiena Soft&Digital Skills (https://sdskills.unisi.it/)</i></p> <p><i>Azione 2 – Referente Divisione processi e architetture</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">🔍 N° corsi universitari e/o di formazione attivati🔍 N° pagine Moodle dedicate

Destinatari/e:



**UNIVERSITÀ
DI SIENA**
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 5: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1: Attivare una rete di sistemi territoriali a sostegno delle vittime di violenza

Descrizione	AZIONI: 1. Rafforzamento di convenzioni specifiche tra Ateneo e Centri antiviolenza territoriali 2. Prosecuzione della borsa di studio dedicata a vittime di violenza domestica e discriminazione
Coordinamento attività in accordo Referenti	Coordinamento Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate Azione 1 – Referente Direzione generale, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate, Ufficio contratti e convenzioni, Ufficio bilancio e fiscalità Azione 2 – Referente Direzione generale, Ufficio incentivi allo studio e tutorato
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<input type="checkbox"/> N° di convenzioni tra Ateneo e Centri antiviolenza <input type="checkbox"/> N° di sportelli di ascolto attivati <input type="checkbox"/> N° di riunioni tra strutture coinvolte

Destinatari/e:



Area tematica n. 5: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.2: *Sensibilizzare tutta la comunità universitaria sulle diverse forme di violenza di genere*

Descrizione	<p>La realizzazione di tale obiettivo è importante per promuovere una cultura di rispetto, uguaglianza e inclusività all'interno dell'ambiente universitario. Educare la comunità su questo tema aiuta a riconoscere comportamenti pericolosi e a prevenirli, creando un ambiente più sicuro per tutte le persone.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Formazione specifica per il personale docente, con particolare riguardo alla tematica del unconscious bias2. Formazione specifica per il personale TAB con particolare riguardo alla tematica del unconscious bias3. Formazione specifica per il personal PTA di front office con particolare riguardo alla capacità di cogliere segnali di disagio e violenza4. Previsione di clausola contrattuale per docenti a contratto sul rispetto del Codice etico di Ateneo con particolare riguardo alla lotta alla discriminazione legata a genere e identità di genere5. Revisione del codice etico e del codice di disciplina per rafforzare la parte dedicata a discriminazioni e molestie.²³6. Formazione dedicata ai/alle componenti della commissione di disciplina e commissione etica in tema di molestie
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento – Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Azione 1 – Referente Ufficio formazione e Ufficio formazione docente</i></p> <p><i>Azione 2 –Referente Ufficio formazione, Divisione personale tecnico amministrativo</i></p> <p><i>Azione 3 – Referente Ufficio formazione</i></p> <p><i>Azione 4 – Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati, Divisione legale e avvocatura</i></p> <p><i>Azione 5 – Referente Ufficio atti normativi e supporto alla protezione dati, Divisione legale e avvocatura</i></p> <p><i>Azione 6 - Referente Ufficio formazione</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	

²³ Azione in continuità con il GEP 2022-2024



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Indicatori e strumenti di monitoraggio	<div><div><div>?</div></div>N° di formazioni offerte al personale docente e tecnico-amministrativo</div> <div><div><div>?</div></div>N° di attività extracurricolari offerte</div>
---	--

Destinatari/e:



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

USiena GEP - Gender Equality Plan

Area tematica n. 5: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.3: *Valorizzare con premi specifici le tesi di laurea e dottorato che affrontano la tematica della lotta contro la violenza di genere e le altre discriminazioni*

Descrizione	<p>L'idea alla base di questo obiettivo è quella di riconoscere e premiare il contributo della comunità studentesca alla lotta contro la violenza di genere. Lo scopo dell'obiettivo è stimolare un approfondimento più consapevole di questioni cruciali e importanti a livello sociale.</p> <p>AZIONI:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Stesura del nuovo bando di concorso, con definizione dei criteri di selezione e dei premi
Coordinamento attività in accordo Referenti	<p><i>Coordinamento – Delegata del Rettore alle politiche di inclusione ed equità, Ufficio gender equality, human rights e politiche integrate</i></p> <p><i>Referente - Divisione orientamento, sostegno allo studio e career service, Ufficio incentivi allo studio e tutorato, Ufficio per il dottorato di ricerca</i></p>
Altre risorse coinvolte	
Risorse finanziarie specifiche	
Indicatori e strumenti di monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">☐ Stesura del bando di concorso☐ N° di premi banditi

Destinatari/e: