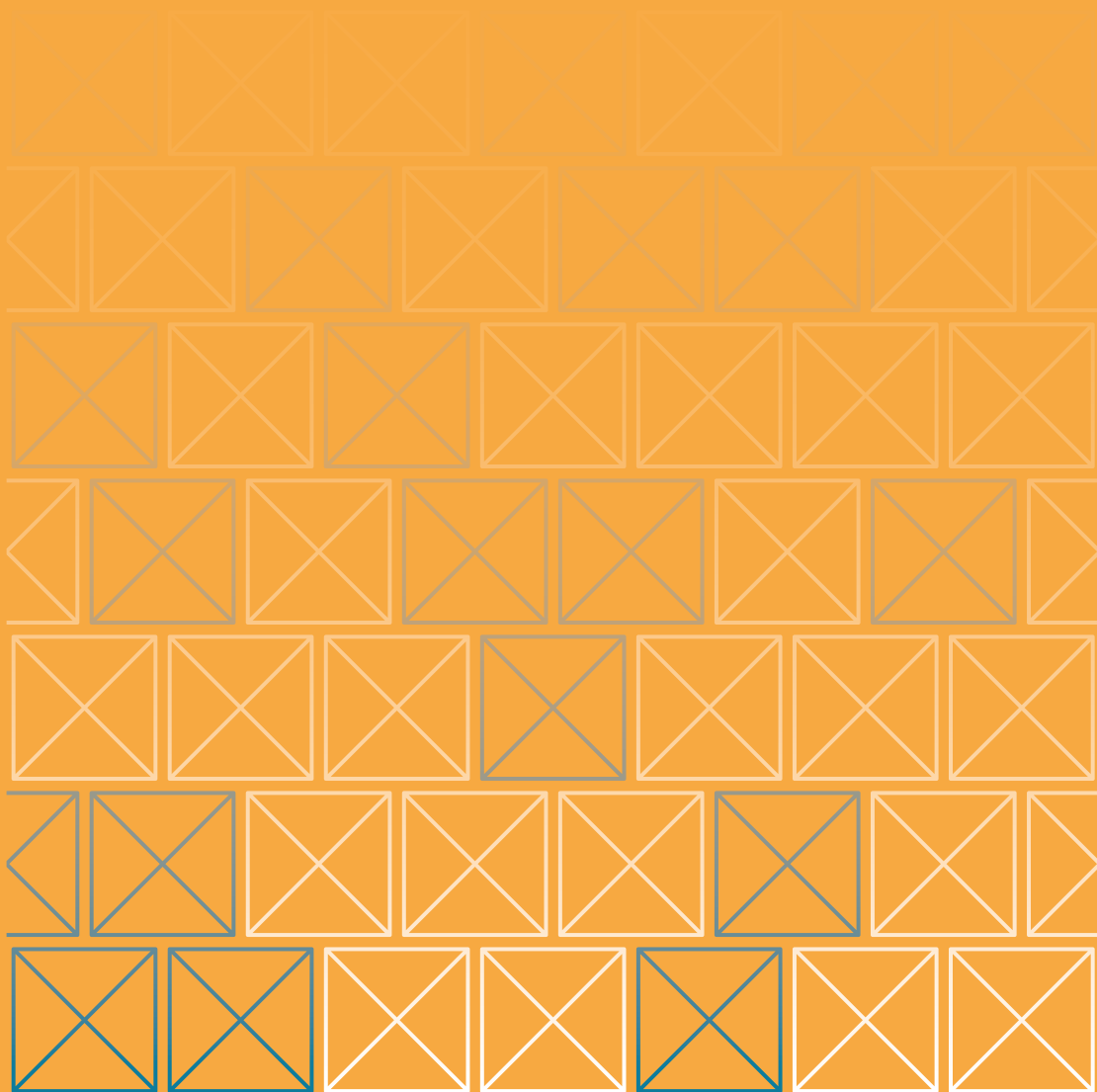


PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025/2027



**Università
degli Studi
di Ferrara**

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Università di Ferrara | Anno 2025

Approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione
nelle rispettive sedute del 13 gennaio 2025

Coordinamento

Tamara Zappaterra, Sara Boicelli, Monica Campana, Cinzia Mancini

Foto

Archivio Università di Ferrara

Progetto grafico

Martino Bison

Impaginazione

Simone Serrentino

Piano di uguaglianza di genere 2025/2027



**Università
degli Studi
di Ferrara**

INTRODUZIONE

A marzo 2020, nell'ambito della Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025, la Commissione Europea ha reso l'adozione del *Gender Equality Plan* un prerequisito imprescindibile per tutte le Istituzioni pubbliche che intendono avere accesso ai finanziamenti del programma *Horizon Europe*.

Il *Gender Equality Plan* (GEP), o Piano di uguaglianza di genere, è un documento programmatico e strategico che contiene una serie di impegni e azioni mirate a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione, favorendo un cambiamento strutturale attraverso un approccio integrato e sistemico. In particolare, la sua elaborazione comprende l'analisi delle disuguaglianze di genere presenti, la successiva adozione di strategie innovative per superarle e l'individuazione di obiettivi misurabili attraverso degli indicatori per monitorare i progressi e valutare l'efficacia delle strategie introdotte.

Il GEP costituisce il principale strumento di *gender mainstreaming* nelle istituzioni pubbliche e, come tale, prevede la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi decisionali, al fine di integrare la prospettiva di genere nell'istituzione, coinvolgendo tutti i soggetti responsabili dell'elaborazione delle politiche, a ogni livello e fase. Questo documento è dunque fondamentale per determinare un cambiamento istituzionale attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance istituzionale, dell'allocatione dei finanziamenti per la ricerca, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca.

Con specifico riferimento alle università, il *Gender Equality Plan* rappresenta un documento che definisce in modo chiaro la strategia dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere. Per tale motivo, esso deve coordinarsi con il Bilancio di Genere e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Per quanto concerne il Bilancio di Genere, l'Università degli Studi di Ferrara ha una tradizione ultradecennale nella redazione del documento, che è funzionale all'analisi e alla valutazione, in un'ottica di genere, delle politiche attuate, così da stabilirne l'efficacia e individuare, in modo trasparente, eventuali criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità. In tal senso, il Bilancio di Genere ha rappresentato uno strumento fondamentale per la redazione del *Gender Equality Plan*, poiché ha fornito una prima analisi delle aree maggiormente bisognose di intervento, permettendo di individuare strategie allineate con le esigenze concrete e le criticità emerse.

Come anticipato, il GEP deve coordinarsi anche con il PIAO e, in particolare, con la sezione dedicata alle azioni positive, previste dall'Ateneo per rimuovere gli ostacoli economici, amministrativi e culturali che ostacolano la piena uguaglianza all'interno della comunità università. Anche se tali documenti sembrano essere sovrapponibili nel loro contenuto, nella prassi la sezione "Piano di Azioni Positive" include azioni dirette ad altre finalità, non necessariamente caratterizzate da una prospettiva di genere: dal benessere organizzativo alle varie azioni relative alle persone con disabilità, dalla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, all'attenzione alle pari opportunità in senso lato.

In ossequio del principio di economicità ed efficienza della Pubblica Amministrazione, l'Università degli Studi di Ferrara, al fine di non duplicare processi e documenti, ha deciso di inserire le azioni previste nel GEP anche all'interno della sezione dedicata alle azioni positive del presente PIAO.

L'individuazione degli obiettivi e delle azioni da sviluppare nel corso del triennio 2025-2027 ha tenuto in considerazione, attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, dei bisogni emersi attraverso l'analisi dei dati dedotti da documenti programmatici e di rendicontazione dell'Università degli Studi di Ferrara, dall'esperienza maturata dall'Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione, oltre che dell'attuale struttura organizzativa dell'Ateneo, della composizione del personale dipendente e della comunità studentesca.

Il presente documento è suddiviso rispettando le cinque aree minime indicate dalla Commissione europea:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (ridenominata in questo Gender Equality Plan "Equilibrio vita privata,

- lavoro, studio e cultura dell'organizzazione”);
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Nell'area *Equilibrio vita privata, lavoro, studio e cultura dell'organizzazione* particolare attenzione è stata rivolta al sostegno alla genitorialità e all'attività di cura, attraverso azioni finalizzate alla manutenzione degli spazi, al monitoraggio e alla realizzazione di materiale informativo, con specifico focus sui padri, relativamente ai congedi parentali, oltre la previsione di contributi e convenzioni utili al supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica.

Per quanto concerne la seconda area, dedicata all'*Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale*, è importante sottolineare che il numero di donne in posizioni apicali della governance rappresenta già un punto di forza dell'Ateneo. Per tale motivo, si è riposta l'attenzione sull'elaborazione di percorsi formativi ed eventi rivolti a figure dirigenziali sul *diversity management* ampiamente inteso e sulla continua analisi della normativa interna.

La terza area *Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera* si focalizza sulla promozione di misure volte a favorire l'equilibrio di genere nei processi di selezione e a migliorare le pari opportunità nella progressione di carriera, in particolare nell'ottica di supportare e non penalizzare il personale docente e ricercatore di rientro dal congedo di maternità, oltre che sull'erogazione di borse di studio per laureate in ambito STEM e sulla sensibilizzazione degli studenti e delle studentesse delle scuole secondarie di secondo grado sulle tematiche di genere.

La quarta area, dedicata a *Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento*, prevede, oltre all'inserimento della prospettiva di genere negli insegnamenti disciplinari nell'offerta formativa di Ateneo, azioni finalizzate a incentivare l'iscrizione di studentesse delle scuole secondarie di I e II grado percorsi STEM e al riconoscimento di premi per le migliori tesi includa una dimensione di genere a livello di Ateneo.




Infine, la quinta area *Misure contro la violenza di genere*, comprese le molestie sessuali è stata elaborata con l'obiettivo di consolidare e ampliare i servizi offerti dall'Ateneo in tema di contrasto alla violenza di genere. Sebbene a Unife siano già consolidati servizi quali Spazio inclusione e Consigliera di Fiducia, è stata rilevata la necessità di elaborare una nuova procedura di segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali e di istituire un sportello universitario antiviolenza – attraverso il rafforzamento con le associazioni e le istituzioni locali - a cui l'intera comunità universitaria possa rivolgersi per ottenere assistenza specializzata e omnicomprensiva con riguardo anche a violenze subite all'esterno dell'Ateneo. Inoltre, è previsto l'aumento dei corsi di formazione e iniziative volte a sensibilizzare sui temi di genere e sul contrasto alla violenza.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA



PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-27





AREA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA, LAVORO, STUDIO E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO 1: AGEVOLARE L'EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA, LAVORO E STUDIO

AZIONE 1	Studio di fattibilità e redazione del nuovo regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro in funzione dell'avvio della nuova procedura Job Time.
TARGET DIRETTO	Personale tecnico-amministrativo
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area Personale, performance e semplificazione
RISORSE UMANE	Ufficio Personale Tecnico Amministrativo e relazioni sindacali
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Sistematizzazione regolamentare
INDICATORI	Gli indicatori si identificano con la realizzazione dei rispettivi target
TARGET 2025	-
TARGET 2026	Conclusioni e presentazione dello studio di fattibilità
TARGET 2027	Elaborazione e redazione del regolamento
TIMELINE	2026-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	  



OBIETTIVO 2: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA



AZIONE 1	Manutenzione e monitoraggio dell'utilizzo dei Baby Pit Stop presenti in Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria, Cittadinanza
TARGET INDIRETTO	Famiglie
SOGGETTI RESPONSABILI	Prorettrice DEI, Dirigente Area Tecnica, RSSP, CUG e CP
RISORSE UMANE	Uffici Manutenzione, Supporto RSSP, Coordinamento Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	€10.000,00
OUTPUT	Sistemazione dei Baby Pit Stop e aggiornamento del relativo sito web
INDICATORI	Percentuale di Baby Pit Stop in linea con le nuove linee guida interne
TARGET 2025	40% di Baby Pit Stop in linea con le nuove linee guida interne
TARGET 2026	100% di Baby Pit Stop in linea con le nuove linee guida interne
TARGET 2027	-
TIMELINE	2025-2026
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 2	Erogazione di contributi alla comunità studentesca per asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi e società sportive per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	€18.000,00/anno
OUTPUT	Erogazione di bandi per contributi

INDICATORI	Percentuale di contributi erogati rispetto al numero di richieste pervenute
TARGET 2025	Almeno il 50% di contributi erogati
TARGET 2026	Almeno il 50% di contributi erogati
TARGET 2027	Almeno il 50% di contributi erogati
TIMELINE	2025-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 3	Stipulazione di convenzioni con asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi e società sportive per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica per personale docente e ricercatore e per personale tecnico-amministrativo.
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	€18.000,00/anno
OUTPUT	Stipulazione di convenzioni
INDICATORI	N. di convenzioni/anno
TARGET 2025	Almeno una convenzione
TARGET 2026	Almeno una convenzione
TARGET 2027	Almeno una convenzione
TIMELINE	2025-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 

AZIONE 4	Realizzazione di materiale informativo per diffondere in Ateneo le conoscenze basilari, sia giuridiche che procedurali, per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri
TARGET DIRETTO	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente e ricercatore
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area Personale, performance e semplificazione
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Divulgazione delle informazioni relative agli strumenti esistenti per la conciliazione tra lavoro e genitorialità
INDICATORI	N. di comunicazioni annue
TARGET 2025	-
TARGET 2026	Almeno una comunicazione
TARGET 2027	Almeno una comunicazione
TIMELINE	2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 




AZIONE 5	Realizzazione di report annuali al fine del monitoraggio delle richieste di congedi parentali presentate per genere
TARGET DIRETTO	Personale tecnico-amministrativo, Personale docente e ricercatore
TARGET INDIRETTO	Famiglie
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area Personale, performance e semplificazione, CUG
RISORSE UMANE	Uffici Personale Tecnico Amministrativo e relazioni sindacali, Personale docente, Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Monitoraggio degli effetti della divulgazione delle informazioni relative agli strumenti esistenti per la conciliazione tra lavoro e genitorialità
INDICATORI	Elaborazione del report
TARGET 2025	Almeno un report
TARGET 2026	Almeno un report
TARGET 2027	Almeno un report
TIMELINE	2025, 2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 6	Priorità nella definizione dell'orario della didattica per personale docente e ricercatore di rientro da maternità/paternità o che svolge il ruolo di caregiver e possibilità di usufruire del 20% di didattica online previsto dal corso di studi
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Delegati di Dipartimento per le pari opportunità
RISORSE UMANE	Ufficio Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna

OUTPUT	Agevolazione e miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavoro
INDICATORI	Percentuale di richieste accolte rispetto alle richieste avanzate
TARGET 2025	-
TARGET 2026	Almeno 70% di richieste accolte
TARGET 2027	Almeno 80% di richieste accolte
TIMELINE	2026-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 



AREA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI





OBBIETTIVO 1: VALORIZZAZIONE DEL DIVERSITY MANAGEMENT NELLE POSIZIONI APICALI

AZIONE 1	Percorsi formativi rivolti a soggetti dirigenziali nell'ambito di responsabilità ed equiparate per promuovere il diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)
TARGET DIRETTO	Dirigenti, Responsabili di Ripartizione e di Ufficio
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria
SOGGETTI RESPONSABILI	Direttore Generale, Dirigente Area Personale, performance e semplificazione
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento Politiche di inclusione, Formazione e politiche del personale
RISORSE FINANZIARIE	€36.000,00/anno
OUTPUT	Percorsi formativi
INDICATORI	N. di eventi organizzati
TARGET 2025	-
TARGET 2026	Almeno un evento nel 2026
TARGET 2027	Almeno un evento nel 2027
TIMELINE	2026-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 2	Organizzazione di eventi tematici rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale e a tutta la comunità universitaria per la diffusione del Bilancio di Genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale

RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Eventi
INDICATORI	N. di eventi/anno
TARGET 2025	Almeno un evento all'anno
TARGET 2026	Almeno un evento all'anno
TARGET 2027	Almeno un evento all'anno
TIMELINE	2025, 2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 



OBBIETTIVO 2: MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI DECISIONALI INTERNI VOLTO A UNA MAGGIORE EQUITÀ DI GENERE

AZIONE 1	Analisi delle eventuali modifiche alla normativa interna di Ateneo a favore dell'equità di genere nella composizione di organi/strutture
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Destinatari processi decisionali
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione, Organi collegiali
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Report analisi
INDICATORI	Elaborazione report.
TARGET 2025	Almeno un report all'anno
TARGET 2026	Almeno un report all'anno
TARGET 2027	Almeno un report all'anno
TIMELINE	2025-2027

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 2	Analisi del codice di comportamento unificato sul piano della dimensione di genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Commissione Etica, Prorettrice DEI, CUG e CP
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
INDICATORI	Elaborazione report
TARGET 2025	-
TARGET 2026	-
TARGET 2027	Completamento del 100% dell'analisi e redazione del report
TIMELINE	2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO 3: ANALISI DELLO STATO DELL'ARTE, DELLE DINAMICHE E DEI TREND DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

AZIONE 1	Rendicontazione annuale dei dati di genere tramite la redazione del Bilancio di Genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Gruppo di lavoro dedicato e Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione






RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Bilancio di Genere
INDICATORI	Gli indicatori si identificano con la realizzazione dei target
TARGET 2025	Una delibera di approvazione del Bilancio di Genere in Consiglio di Amministrazione
TARGET 2026	Una delibera di approvazione del Bilancio di Genere in Consiglio di Amministrazione
TARGET 2027	Una delibera di approvazione del Bilancio di Genere in Consiglio di Amministrazione
TIMELINE	2025, 2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 






AREA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBBIETTIVO 1: PROMOZIONE DI MISURE ATTE A SUPPORTARE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E MIGLIORAMENTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

AZIONE 1	Destinazione dei fondi previsti per i progetti relativi alle pari opportunità dall'art. 13 co. 2 lettera a) del Regolamento delle Prestazioni Conto Terzi al sostegno del personale docente e ricercatore di rientro dal congedo di maternità per incentivare la partecipazione a convegni e altre attività accademiche
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria, Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Fondi per i progetti pari opportunità previsti dall'art. 13 co. 2 lettera a) del Regolamento delle Prestazioni Conto Terzi
OUTPUT	Erogazione fondi
INDICATORI	Percentuale di richieste accolte rispetto alle richieste avanzate
TARGET 2025	Almeno 50% delle richieste accolte
TARGET 2026	Almeno 70% delle richieste accolte
TARGET 2027	Almeno 80% delle richieste accolte
TIMELINE	2025-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 2	Studio della normativa di Ateneo relativamente alla valutazione periodica scientifica e didattica al fine di verificare che la progressione della carriera del personale docente e ricercatore non sia penalizzata dal congedo di maternità/paternità
TARGET DIRETTO	Personale docente e ricercatore
TARGET INDIRETTO	Società

SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Ufficio Personale docente
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Report analisi
INDICATORI	L'indicatore si identifica con la realizzazione del target
TARGET 2025	Conclusione del 100% dell'analisi ed elaborazione di un report
TIMELINE	2025
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
Azione 3	Borse di studio per le laureate STEM
TARGET DIRETTO	Studentesse STEM
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	€10.000,00
OUTPUT	Pubblicazione bando/a.a.
INDICATORI	Percentuale di borse erogate rispetto al numero di domande presentate.
TARGET 2025	-
TARGET 2026	Almeno il 20%
TARGET 2027	Almeno il 30%
TIMELINE	2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	  




AZIONE 4	Realizzazione di progetti di orientamento o summer school dedicate a studenti/studentesse delle scuole superiori sulle tematiche di genere (in particolare stereotipi di genere, gender gap, violenza, etc.)
TARGET DIRETTO	Studenti e studentesse delle scuole secondarie di II grado
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Prorettrice DEI, CUG, CP
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Fondi DM 1170/2024
OUTPUT	Sensibilizzazione degli studenti e delle studentesse delle scuole secondarie di II grado sulle tematiche di genere
INDICATORI	Numero di progetti o summer school realizzati/anno
TARGET 2025	-
TARGET 2026	Almeno un progetto o una summer school
TARGET 2027	Almeno un progetto o una summer school
TIMELINE	2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	  



AREA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

OBBIETTIVO 1: FAVORIRE L'INTEGRAZIONE NEI CONTENUTI DELLA DIDATTICA

AZIONE 1	Inserimento della prospettiva di genere negli insegnamenti disciplinari nell'offerta formativa di Ateneo, in particolare attinenti alla violenza di genere
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Direttore/Direttrice di dipartimento, Coordinatrici/Coordinatori dei corsi di studio/dottorato/scuole di specializzazione, Preside di Facoltà, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Dipartimenti e Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	€43.515,00
OUTPUT	Miglioramento offerta formativa
INDICATORI	N. di corsi modificati o introdotti
TARGET 2025	Almeno un corso modificato o introdotto
TARGET 2026	Almeno due corsi modificati o introdotti
TARGET 2027	Almeno tre corsi modificati o introdotti
TIMELINE	2025-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	  
AZIONE 2	Organizzazione di eventi STEM dedicati a studentesse delle scuole secondarie di I e II grado
TARGET DIRETTO	Studentesse di I e II grado
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Prorettrice DEI, CUG e CP

RISORSE UMANE	Personale Docente e Ricercatore, Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione, Stampa, Comunicazione Istituzionale e Digitale e Orientamento, welcome e incoming
RISORSE FINANZIARIE	€30.000,00
OUTPUT	Eventi
INDICATORI	N. di eventi organizzati
TARGET 2025	Almeno un evento
TARGET 2026	Almeno un evento
TARGET 2027	Almeno un evento
TIMELINE	2025, 2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	  

OBBIETTIVO 2: RAFFORZARE E VALORIZZARE IL LAVORO DELLE RICERCATRICI A TUTTI I LIVELLI

AZIONE 1	Elaborazione del bando per l'erogazione di un premio annuale per la migliore tesi che includa una dimensione di genere a livello di Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale
RISORSE UMANE	Ufficio Diritto allo studio studentesse e studenti
RISORSE FINANZIARIE	€10.000,00
OUTPUT	Pubblicazione bando
INDICATORI	Percentuale di premi erogati rispetto al numero di domande presentate.
TARGET 2025	Almeno il 50%.
TARGET 2026	Almeno il 50%.
TARGET 2027	Almeno il 50%.

TIMELINE	2025, 2026, 2027		
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 	5 PARITÀ DI GENERE 	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 







AREA 5 - CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI



OBBIETTIVO 1: COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLE TEMATICHE DI GENERE

AZIONE 1	Consolidamento di servizi offerti dal Coordinamento delle politiche di inclusione per il supporto amministrativo e organizzativo e di comunicazione, divulgazione e promozione delle tematiche di genere all'interno e all'esterno dell'Ateneo
TARGET DIRETTO	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI, CUG, CP e Società
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria e Famiglie
SOGGETTI RESPONSABILI	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE UMANE	Uffici Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	€35.000,00/anno
OUTPUT	Aumento dei servizi offerti dall'Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
INDICATORI	N. di servizi aggiunti/anno
TARGET 2025	Almeno un servizio aggiunto
TARGET 2026	Almeno un servizio aggiunto
TARGET 2027	Almeno un servizio aggiunto
TIMELINE	2025, 2026, 2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 

OBBIETTIVO 2: PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI E CASI DI MOLESTIE SESSUALI NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA

AZIONE 1	Elaborazione di una procedura di segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Famiglie, Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, RPCT, Commissione Etica, Prorettrice DEI, CUG, CP

RISORSE UMANE	Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni
RISORSE FINANZIARIE	Nessuna
OUTPUT	Previsione di una procedura di segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali
INDICATORI	L'indicatore si identifica con la realizzazione del target.
TARGET 2025	-
TARGET 2026	100% dell'elaborazione e inserimento della procedura nel codice unificato entro il 2026.
TARGET 2027	-
TIMELINE	2026
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 2	Istituzione di uno sportello antiviolenza
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria, Società
TARGET INDIRETTO	Famiglie
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Fondi DM 1170/2024
OUTPUT	Sensibilizzazione sui temi del contrasto della violenza di genere
INDICATORI	L'indicatore si identifica con la realizzazione del target
TARGET 2025	100% dell'istituzione dello sportello
TIMELINE	2025
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 

AZIONE 3	Monitoraggio e mantenimento delle attività dello sportello antiviolenza
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria, Società
TARGET INDIRETTO	Famiglie
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Fondi DM 1170/2024
INDICATORI	N. di accessi allo sportello/anno
TARGET 2025	-
TARGET 2026	5 accessi
TARGET 2027	10 accessi
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 
AZIONE 4	Erogazione di corsi di formazione e iniziative correlate, differenziate per tipologia di destinatari (comunità studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo) finalizzati a sensibilizzare sulle tematiche di genere e al contrasto della violenza di genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Direttore Generale, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Fondi DM 1170/2024
OUTPUT	Sensibilizzazione sui temi del contrasto della violenza di genere
INDICATORI	Numero di corsi/anno
TARGET 2025	Almeno un corso all'anno
TARGET 2026	Almeno un corso all'anno
TARGET 2027	Almeno un corso all'anno

TIMELINE	2025-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	  
AZIONE 5	Rafforzamento dei rapporti con i servizi sociosanitari e le istituzioni che, a livello territoriale, si occupano di inclusione e contrasto alla violenza di genere
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria, Cittadinanza
TARGET INDIRETTO	Società
SOGGETTI RESPONSABILI	Rettrice, Prorettrice DEI
RISORSE UMANE	Ufficio di Coordinamento delle Politiche di inclusione
RISORSE FINANZIARIE	Fondi DM 1170/2024
OUTPUT	Accordi
INDICATORI	N. di accordi / anno.
TARGET 2025	Almeno un accordo all'anno.
TARGET 2026	Almeno un accordo all'anno.
TARGET 2027	Almeno un accordo all'anno.
TIMELINE	2025-2027
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030	 

LEGENDA

- **BDG** – Bilancio di Genere
- **CdS** – Corso/i di Studio
- **CdA** – Consiglio di Amministrazione
- **GEP** – Gender Equality Plan/Piano di Uguaglianza di Genere
- **PIAO** – Piano Integrato di Attività e Organizzazione
- **PTA** – Personale Tecnico Amministrativo
- **SA** – Senato Accademico
- **STEM** – Science, Technology, Engineering and Mathematics



**Università
degli Studi
di Ferrara**



www.unife.it

