

Università per Stranieri di Siena

Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan 2025-2027

Indice

Composizione del Gruppo di lavoro	p. 2
Premessa	p. 3
AREA 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	p. 6
AREA 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	p. 8
AREA 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	p. 10
AREA 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	p. 12
AREA 5. Contrasto alla violenza di genere incluse le molestie sessuali	p. 17

Composizione del Gruppo di lavoro

prof.ssa Tiziana de Rogatis coordinatrice del Gruppo di lavoro, prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione, delegata del Rettore alla Diversità e all'Inclusione e presidente del Comitato unico di garanzia dell'Università per Stranieri di Siena (CUG)

dott.ssa Elisabetta Carli componente del CUG

prof. Luca Paladini docente di Diritto dell'Unione Europea e delegato del rettore ai tirocini e alla collocazione lavorativa

prof.ssa Nicoletta Vettori docente di Diritto amministrativo e Consigliera di fiducia per l'Università per Stranieri di Siena

dott.ssa Eleonora Rossi Segreteria Generale

Premessa

Il Piano di uguaglianza di genere - Gender Equality Plan: presupposti e obiettivi

Nel corso dell'edizione 2020 degli European Research and Innovation Days e tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, il Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione europea Jean Eric Paquet ha annunciato la richiesta di adozione di un Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. La misura rientra nelle policy attivate dalla Commissione europea per promuovere l'uguaglianza di genere, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee. La misura si inserisce inoltre in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie. Il nono programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027 (Horizon Europe) ha recepito tali disposizioni. In particolare, l'adozione del già rammentato Piano di uguaglianza di genere è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca. Con riferimento alla realtà accademica italiana, il GEP è un documento che definisce la strategia di ogni Ateneo per l'uguaglianza di genere e va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo, in sintonia con il *Piano di Azioni Positive* (PAP) già previsto dalla normativa italiana e in continuità con il *Bilancio di Genere*.

I macro-obiettivi indicati dalla Commissione europea nell'ambito delle Strategie per l'uguaglianza di genere 2020-2025 per un'Europa garante della parità di genere sono i seguenti:

- porre fine alla violenza di genere
- combattere gli stereotipi sessisti
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Nell'ambito delle linee di finanziamento relative a Horizon Europe è stato coerentemente previsto lo stanziamento di fondi per azioni che supportino lo sviluppo di Gender Equality Plans nella ricerca e nell'innovazione, mentre fondi specifici saranno riservati agli studi di genere e alle ricerche interdisciplinari.

Il Piano di uguaglianza di genere deve prevedere l'individuazione di almeno 5 aree di intervento tra quelle indicate dalla Commissione Europea. In continuità con il GEP 2022-2024, L'Università per Stranieri di Siena ha deciso di lavorare per il prossimo triennio sulle seguenti aree:

- equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- contrasto della violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Per ogni area il Gruppo di lavoro ha definito più obiettivi declinati in diverse azioni; per ciascuna di queste sono stati individuati indicatori, destinatari, tempi di realizzazione, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate.

La struttura del Piano di uguaglianza di genere (GEP)

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo alla Comunità universitaria – proiettate in un orizzonte temporale triennale (2025-2027) – tendono a dare continuità a politiche già intraprese dal nostro ateneo (si rinvia per queste al 2024-2026 proposto dal CUG), specificandone al contempo in concreto forme di monitoraggio e responsabilità e ampliando e definendo alcuni obiettivi. Il GEP sarà inoltre interconnesso con il Bilancio di Genere, che l'Ateneo sta attualmente predisponendo.

Il processo che ha portato all'elaborazione del Piano di uguaglianza di genere ha previsto diverse fasi e azioni, riassumibili nell'elenco che segue:

- nomina del Gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano di Uguaglianza di Genere, costituito con Decreto Rettorale n. 682/2024 (prot. 34055) del 22-10-2024;
- coinvolgimento nel Gruppo di lavoro di esperti sulle tematiche di genere con esperienze e conoscenze specifiche;
- condivisione nel Gruppo di lavoro delle Linee guida elaborate dalla Commissione sulle tematiche di genere della CRUI;
- analisi del contesto dell'Ateneo, grazie in particolare ai dati e all'analisi qualitativa e quantitativa contenuta nei PAP e nel GEP 2022-2024;
- ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale di sviluppo del piano;
- previsione di risorse specifiche, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie, da destinare alla realizzazione delle azioni;
- previsione di indicatori che consentano in futuro di monitorare l'andamento e l'attuazione del GEP;
- acquisizione del sostegno da parte dei vertici dell'istituzione.

La struttura del Piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

L'Area 1 riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura.

L'Area 2 persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici.

L'Area 3 persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

L'Area 4 punta all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica (con riflessi sulla terza missione).

L'Area 5 è finalizzata al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e antagonismo (con riflessi sulla terza missione).

Il GEP 2025-2027 dell'Università per Stranieri di Siena

Il Gender Equality Plan 2025-2027 dell'Università per Stranieri è parte di un pensiero multiculturale dell'Ateneo, di un «terzo spazio» (Bhabha) nato dal ripensamento della estraneità come condizione fertile e non deprivata: è l'essere estensivamente tutti stranieri, non perché sradicati da una origine ma perché radicati nella vita al confine fra i mondi. Le azioni positive del nostro Gender Equality Plan 2025-2027 non sono solo a favore dell'uguaglianza di genere ma anche contro il primordialismo misogino, omofobo, transfobo e xenofobo. Esse si presentano quindi come uno strumento necessario per la costruzione di questo «terzo spazio», cui il rettore Tomaso Montanari sta lavorando con grande dedizione sin dall'inizio del suo mandato.

Il Gruppo di lavoro del GEP 2025-2027 ha cercato di onorare l'idea pragmatica implicita nella formula stessa «azioni positive»: «affirmative actions», attraverso le quali non solo si monitorano e si correggono le eventuali emergenze e disuguaglianze di genere in termini quantitativi ma si valorizzano anche le differenze in termini qualitativi.

Una particolare attenzione è stata attribuita alle azioni positive scaturite dai questionari, che saranno in prospettiva rivolti al numero più esteso possibile di persone della Comunità Unistrasi e impostati sulle giuste domande e sugli spazi di commento alle domande. Anche a partire da questo ascolto attento - necessario oggi per rinnovare una forma umanistica di relazione e di *critical management* - contiamo di far fiorire nel nostro Ateneo azioni positive in grado di decostruire il «dominio maschile» (Bourdieu). Un dominio che sta ancora oggi nella cornice del sapere, un dominio che naturalizza la violenza patriarcale e la delegittimazione femminile, anche attraverso pratiche e relazioni interpersonali normalizzate, mimetizzate, e quindi particolarmente insidiose.

Tiziana de Rogatis
Coordinatrice del Gruppo di lavoro

Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Università per Stranieri di Siena

Area 1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2025	2026	2027		
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1. Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	1.1.1. Redazione del Bilancio annuale di Genere 1.1.2. Formazione sul valore dell'approccio basato sulla differenza di genere nelle relazioni organizzative	Comunità universitaria ¹	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Direttrice Generale Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia CUG Area management didattico e URP 	<ul style="list-style-type: none"> Redazione annuale del Bilancio di Genere Numero di azioni annuali relative alla formazione sul valore della differenza di genere
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.2. Sostegno alla conciliazione e tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.1. Adeguamento del Regolamento per le Missioni, al fine di incentivare la partecipazione del personale di genere femminile alle missioni istituzionali dell'Ateneo	Componenti della Comunità universitaria con responsabilità familiari	Contesti familiari della Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Area del Personale Direttrice Generale 	<ul style="list-style-type: none"> Emanazione del nuovo Regolamento Percentuale di dipendenti di genere femminile che partecipano alle missioni istituzionali dell'Ateneo segnalate nel Bilancio annuale di Genere
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.3. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità	1.3.1. Introduzione di un sistema di flessibilità oraria in favore del personale con	Componenti della Comunità universitaria con	Contesti familiari della Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla 	<ul style="list-style-type: none"> Numero di lavoratrici e lavoratori che accedono al servizio

¹ La Comunità universitaria è destinataria delle misure previste dal GEP nell'ottica del maggiore allargamento possibile. Sulla base dell'articolo 2 del Codice Etico e Codice di Comportamento, il GEP considera parte della Comunità Unistrasi tutte le persone che, a diverso titolo, partecipano alla vita universitaria dell'Ateneo.

	e al lavoro di cura familiare	figli a carico di età inferiore a 12 anni	responsabilità familiari					Diversità e alla Coabitazione	
								<ul style="list-style-type: none"> • Area del Personale • Direttrice Generale 	
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.4. Adozione di un linguaggio allargato dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo	1.4.1. Applicazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio (vedi Linee Guida linguaggio amministrativo e differenze di genere)	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia • Area management didattico e URP • Direttrice Generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento annuale del numero di documenti di Ateneo che presentano un linguaggio allargato dal punto di vista del genere
A1 - Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.5. Monitoraggio specifico delle asimmetrie di genere in relazione alla partecipazione convegni, corsi di formazione, missioni all'estero per formazione e progettazione	1.4.1. Rilevamento e segnalazione agli Organi dei risultati del Questionario sul Benessere organizzativo e dai suggerimenti che arrivano dagli spazi di commento inseriti nel Questionario	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di fiducia • Direttrice Generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifiche annuali del Questionario sul Benessere Organizzativo • Eventuale report agli Organi decisionali in caso di rilevamento di asimmetrie emerse dal Questionario • Proposte specifiche per incentivare le missioni del genere posto in condizione di asimmetria.(cfr. per esempio 1.2)

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

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2025	2026	2027		
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1. Incrementazione e diffusione dei -dati sul rispetto dell'equilibrio di genere in Ateneo	2.1.1. Incremento nel Questionario sul Benessere Organizzativo di criteri statistici per la rilevazione del genere	Docenti, Cel e Pta	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia • Direttrice Generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifiche annuali del Questionario sul Benessere Organizzativo. • Eventuali report annuali all'interno degli Organi decisionali.
		2.1.2. Diffusione ciclica all'interno degli Organi decisionali dei dati statistici inerenti il genere e rilevati dal Questionario sul Benessere Organizzativo e dal Bilancio annuale di Genere							
		2.1.3. Diffusione ciclica all'interno degli Organi decisionali della apposita pagina web di Ateneo, dove tali documenti e dati sono rilevabili							
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.2. Garantire l'applicazione della normativa di Ateneo che sancisce l'equilibrio di genere nelle candidature per le elezioni	2.2.1. Ricognizione e rilevazione delle eventuali disparità attraverso il Bilancio annuale di Genere e il PAP	Comunità universitaria	Enti esterni chiamati a designare propri rappresentanti negli organi di Ateneo	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Prorettrici/Prorettori competenti per materia • Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di tale dato nel Bilancio annuale di Genere e nel PAP
		2.2.2. Eventuale Individuazione dell'accomoda-							

		2.2.3.	mento ² atto a riequilibrare in caso di disparità Introduzione dell'eventuale accomodamento						<ul style="list-style-type: none"> • Delegata per la parità di genere • Altre/i delegate/i • CUG • Direttrice Generale 	
A2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.3 Rafforzare l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.3.1.	Ricognizione e rilevazione delle disparità nel Bilancio annuale di Genere e nel PAP	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Organi collegiali di vertice (SA, CdA) • Prorettrici e Prorettori competenti per materia • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia • CUG • Delegata alla parità di genere • Altre/i delegate/i • Direttrice Generale 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di tale dato nel Bilancio annuale di Genere e nel PAP • Numero annuale di eventuali accomodamenti • In caso di difformità rilevate, creazione di un report <i>ad hoc</i> destinato agli organi di Ateneo
		2.3.2.	Individuazione dell'eventuale accomodamento atto a riequilibrare							
		2.3.3.	Introduzione dell'eventuale accomodamento							

² Per *accomodamento* si intende l'insieme delle modifiche e degli adattamenti necessari ed appropriati per garantire l'equilibrio di genere.

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori	
					2025	2026	2027			
A3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1. Garantire l'applicazione della normativa di Ateneo per l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e nella loro presidenza, per il reclutamento di personale docente, tecnico-amministrativo e Cel	3.1.1.	Monitoraggio attraverso il PAP del rispetto delle norme regolamentari sulla composizione delle commissioni per la chiamata e le progressioni economiche di professoressse/i e di ricercatrici/ori	Candidate/i alle selezioni e progressioni bandite dall'Ateneo	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Direttrice Generale • Direttore DISU • Area del Personale • Area Programmazione e reclutamento • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia • Delegata alle Pari Opportunità 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio attraverso il Bilancio annuale di Genere e attraverso il PAP degli equilibri di genere • In caso di difformità rilevate, creazione di un report <i>ad hoc</i> destinato agli organi di Ateneo
		3.1.2.	Monitoraggio del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni per il reclutamento e le progressioni economiche del Pta e dei Cel							
A3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.2. Rafforzare l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici, e nella loro presidenza, per il dottorato di ricerca	3.2.1.	Estensione della normativa per l'equilibrio di genere	Candidate/i al dottorato e agli assegni di ricerca	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Coordinatrici dei Dottorati • Direttrice Generale • Ufficio dottorati di Ateneo • Area del Personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Estensione della normativa • Monitoraggio all'interno del Bilancio annuale di Genere e del PAP • In caso di eventuali difformità rilevate dal Bilancio annuale di Genere, creazione di un report <i>ad hoc</i> per gli organi di Ateneo
		3.2.2.	Monitoraggio all'interno del Bilancio annuale di Genere e del PAP							

									<ul style="list-style-type: none"> Area Programmazione e Reclutamento 	
A3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.3. Verifica dello stato dell'arte relativo alle progressioni di carriera in una prospettiva di genere	3.3.1. Monitoraggio sistematico delle progressioni di carriera avvenute	Personale dipendente dell'Ateneo	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Direttrice Generale Direttore DISU Area del Personale CUG 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio rilevato e riportato all'interno del Bilancio annuale di Genere Numero di eventuali difformità all'equilibrio di genere rilevate durante il monitoraggio Creazione di un eventuale report <i>ad hoc</i> destinato agli organi di Ateneo in caso di difformità emerse dal monitoraggio per il rilevamento nel Bilancio annuale di Genere 	
A3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.4. Incentivare la competitività femminile ai bandi per il reclutamento e per le abilitazioni e ai bandi relativi ai passaggi interni di carriera	3.4.1. Corsi di formazione sulle strategie maggiormente costruttive per presentarsi ai bandi per il reclutamento e per le abilitazioni e ai bandi relativi ai passaggi interni di carriera	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia Direttrice Generale 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di corsi organizzati 	

Area 4 -Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2025	2026	2027		
A4 -Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.1. Rafforzamento dell'equilibrio di genere nei convegni organizzati nell'Ateneo	4.1.1. Adesione alla rete internazionale <i>No Women No Panel</i> e sua diffusione tramite gli Organi	Docenti strutturate/i e non, ricercatrici/ori, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i	La comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale, Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Proratrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Delegata alla Ricerca • Direttore DISU 	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione della adesione alla rete <i>No Women No Panel</i> • Diffusione annuale della Rete e dell'impegno assunto presso gli Organi di Ateneo; • Diffusione della Rete tramite UnistrasiGenderLab • Eventuale accomodamento in caso di conclamate asimmetrie nei convegni di Ateneo emerse dal monitoraggio degli Uffici
A4 -Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.2. Valorizzazione dei progetti di ricerca di Ateneo dedicati a questioni di genere	4.2.1. Mappatura e presentazione corale dei progetti di ricerca di Ateneo dedicati a questioni di genere	Comunità universitaria	La comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale, Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Delegata alla Ricerca • Proratrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero eventi annuali organizzati per mappatura e valorizzazione
A4 -Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.3. Incentivare la partecipazione femminile ai bandi di ricerca locali/nazionali ed europei su questioni	4.3.1. Corsi di formazione per rafforzare la strategia formativa in relazione a questioni di genere e per incentivare l'accesso a bandi e progetti di ricerca da una	Docenti strutturate/i e non, ricercatrici/ori, dottorande/i, assegniste/i, borsiste/i	La comunità scientifica locale, nazionale ed internazionale, Collettività in		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Proratrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di corsi/eventi di formazione organizzati • Numero di partecipanti presenti

	di genere, soprattutto nei ruoli di <i>Principal Investigator</i> e/o coordinatrice dei gruppi di ricerca locali/nazionali ed europei	prospettiva di genere (cfr. anche 3.4)		genere, universitaria e non				<ul style="list-style-type: none"> • Consigliera di Fiducia • Delegata alla Ricerca • Direttrice Generale • Struttura di Ricerca 	
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.4. Potenziamento della rete interdisciplinare di genere tra gli insegnamenti di Ateneo e i loro programmi tramite UnistrasiGenderLab, il laboratorio online di Ateneo sulle questioni di genere patrocinato dal CUG e co-diretto dalla Presidente del CUG	4.4.1. Monitoraggio di una quota percentuale di docenti Unistrasi pari ad almeno 1/3 dei relatori di UnistrasiGenderLab	Comunità universitaria	Comunità universitaria		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Verifica annuale della quota di 1/3 di docenti di Ateneo a UnistrasiGenderLab
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.5. Potenziamento di una rete interdisciplinare e sulla ricerca di genere tramite la partecipazione dell'Ateneo all'organizzazione di corsi su questioni di genere per le Scuole secondarie di primo e secondo grado, finanziati da fondi europei	4.5.1. Coordinamento interdisciplinare per la formulazione del programma di questa tipologia di corsi a cura della Prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione con il patrocinio del CUG	Docenti delle Scuole secondarie di primo e secondo grado	Studentesse e Studenti Scuole secondarie di primo e secondo grado, Comunità universitaria, Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Delegata alle Pari Opportunità • Delegata alla Didattica • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di corsi organizzati • Numero annuale di temi e aree interdisciplinari confluiti nei corsi
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.6. Potenziare il nesso tra questioni di genere e multiculturalismo nelle scrittrici contemporanee	4.6.1. Istituzione di un modulo di 27 ore dedicato alle autobiografie linguistiche delle scrittrici del multiculturalismo all'interno del Corso	Studentesse e studenti	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Docente del Corso di Letterature comparate • Direttore DISU • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di ore nel corso

		triennale di Letterature comparate (54 ore)						Diversità e alla Coabitazione	
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.7. Potenziare il nesso tra le questioni di genere e i romanzi delle scrittrici contemporanee	4.7.1. Modulo di 12 ore su 4 romanzi di scrittrici contemporanee all'interno del Corso magistrale di Letteratura italiana contemporanea (54 ore)	Studentesse e studenti	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Docente del Corso di Letteratura italiana contemporanea • Direttore DISU • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di ore nel corso
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.8. Potenziare la conoscenza di questioni di genere in relazione alla letteratura	4.8.1. Modulo di 20 ore su questioni di genere all'interno del Corso magistrale di Letteratura italiana contemporanea (54 ore)	Studentesse e studenti	Comunità universitaria	X			<ul style="list-style-type: none"> • Docente del Corso di Letteratura italiana contemporanea • Direttore DISU • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di ore nel corso
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.9. Potenziare la conoscenza di questioni di genere in relazione alle scrittrici del Novecento e alle dinamiche della loro rimozione dal canone e dalla memoria collettiva	4.9.1. Corso triennale di Letteratura italiana contemporanea (54 ore) intitolato "Fuoricampo attivo. Il primo Novecento Italiano attraverso sei romanzi d'autrice"	Studentesse e studenti	Comunità universitaria	X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Docente del Corso di Letteratura italiana contemporanea • Direttore DISU • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di corsi
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.10. Potenziare il nesso tra le questioni di genere e il cinema	4.10.1. Corso magistrale di Storia del cinema (36 cfu) dedicato ad attrici investigate dal punto di vista del genere	Studentesse e studenti	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Docente del Corso di Storia del cinema • Direttore DISU • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di corsi

A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.11. Potenziamento di una rete interdisciplinare e che crei connessioni tra le questioni di genere e l'area traduttologica	4.11.1. Istituzione di una research fellowship dalla durata annuale, ed eventualmente rinnovabile, per il programma di ricerca "Tradurre il queer: teorie, pratiche, testi"	Studentesse e studenti	Comunità universitaria	X			<ul style="list-style-type: none"> Referente del bando per la research fellowship: docente di Lingua e traduzione inglese Direttore DISU Delegata alla Ricerca CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di research fellowship sul tema indicato
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.12. Potenziamento di una rete interdisciplinare e che crei connessioni tra le questioni di genere e l'area traduttologica	4.12.1. Istituzione di un corso facoltativo in presenza di genere, dal titolo "Teorie queer e traduzione" (36 ore)	Studentesse e Studenti	Comunità universitaria e Collettività in genere	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Referenti del corso: docenti e research fellowship di Lingua e traduzione inglese Direttore DISU Delegata alla Ricerca CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di corsi
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.13. Integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti di area traduttologica	4.13.1. Istituzione di un corso magistrale su "Lingua inglese e inclusione" (36 ore)	Studentesse e studenti	Comunità universitaria e Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Referenti del Corso: docenti di Lingua e traduzione inglese Direttore DISU CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di corsi
A4-Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	4.14. Promuovere la ricerca su tematiche di genere	4.14.1. Messa a bando e attivazione di un assegno di ricerca finalizzato al tema e	Studentesse e studenti	Comunità universitaria e Collettività in genere,	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Referente del Bando: docente di Lingua e 	<ul style="list-style-type: none"> Messa a bando e attivazione dell'assegno di ricerca

programmi degli insegnamenti	connesse all'intervento in comunità marginalizzate del territorio senese e delle aree interne toscane	connesso all'insegnamento di Lingua e traduzione inglese		universitaria e non				traduzione inglese <ul style="list-style-type: none"> • Direttore DISU • Delegata alla Ricerca • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di report annuali sulla ricerca
-------------------------------------	---	--	--	---------------------	--	--	--	--	--

Area 5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali

Area	Obiettivi	Misure/Azioni	Destinatari diretti	Destinatari indiretti	Anno di riferimento			Responsabili	Indicatori
					2025	2026	2027		
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.1. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.1.1. Presenza della Consigliera di Fiducia di Ateneo, quale canale protetto di segnalazione abusi o violenze o molestie di genere o sessuali	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> Eventuali segnalazioni al Rettore provenienti dalla Consigliera di Fiducia Eventuali interazioni della Consigliera di Fiducia con il CUG Eventuali interazioni della Consigliera di Fiducia con la Prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.2. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.2.1. Rafforzamento di UnistrasiGenderLab, laboratorio online di Ateneo sui diritti minacciati delle donne e delle persone lgbt patrocinato dal CUG	Comunità universitaria	Comunità universitaria, comunità scientifica locale, nazionale e internazionale, la società civile	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione CUG 	<ul style="list-style-type: none"> Numero lezioni online tenute ogni anno
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.3. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.3.1. Lezioni, seminari o altre attività laboratoriali di orientamento per le Scuole medie inferiori e superiori, che abbiano attinenza con il tema del contrasto alla violenza di genere, finanziati tramite Fondi europei e coordinati dalla Prorettrice al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione con il patrocinio del CUG (cfr. 4.5)	docenti Scuole secondarie di primo e secondo grado	docenti Scuole secondarie di secondo grado, la società civile	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione CUG Delegata alla parità di genere Delegata alla didattica 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di lezioni frontali/ laboratori/ focus group
A5 - Contrasto alla violenza di genere	5.4. Promozione e sensibilizzazione in	5.4.1. Ulteriore perfezionamento delle parti relative a stalking, mobbing,	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla 	<ul style="list-style-type: none"> Archiviazione delle modifiche introdotte

includere le violenze sessuali	ordine alla violenza di genere	molestia morale e molestia sessuale (e loro interdipendenze) all'interno Questionario per il Benessere Organizzativo, già modificato a partire dall'anno accademico 2022/2023 e inviato a docenti, Cel e Pta							<ul style="list-style-type: none"> Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia 	
A5 - Contrasto alla violenza di genere includere le violenze sessuali	5.5. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.5.1. Azioni (eventi in interazione con google form, seminari, conferenze) generate da dati e segnalazioni ricavate dal Questionario per il Benessere Organizzativo sulle domande connesse alla violenza di genere	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> Numero e specificazione delle eventuali azioni intraprese 	
A5 - Contrasto alla violenza di genere includere le violenze sessuali	5.6. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.6.1. Ampliamento e perfezionamento del questionario da sottoporre a studentesse/i e ad altri eventuali destinatari su molestia e violenza di genere, già elaborato a partire dall'anno accademico 2023/2024	Studentesse e studenti dell'Ateneo	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di questionari somministrati Quantità e tipologia di modifiche inserite ogni anno nel questionario 	
A5 - Contrasto alla violenza di genere includere le violenze sessuali	5.7. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.7.1. Azioni (eventi in interazione con google form, seminari, conferenze) generate dal questionario su molestie e violenze di genere inviato ogni anno a studentesse e studenti	Studentesse e studenti dell'Ateneo	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Rettore CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di azioni generate dal Questionario 	
A5 - Contrasto alla violenza di genere includere le violenze sessuali	5.8. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.8.1. Corso di formazione per docenti, Cel e Pta sulle differenze di genere nelle relazioni accademiche e organizzative	Docenti, Cel, Pta	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di corsi svolti 	
A5 - Contrasto alla violenza di genere includere le violenze sessuali	5.9. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.9.1. Seminari o singoli interventi sui principi del Codice Etico e Codice di Comportamento in materia di "Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie morali e sessuali e dei fenomeni di mobbing"	Comunità universitaria	Comunità universitaria				<ul style="list-style-type: none"> Consigliera di Fiducia CUG Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione 	<ul style="list-style-type: none"> Numero annuale di seminari o singoli interventi svolti 	

A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.10. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.10.1. Ampliamento del Ciclo dei Seminari del CUG “La cornice del discorso. Questioni di genere, differenze e diseguglianze nel mondo multiculturale”, in qualità di contenitore delle azioni proposte qui ai punti 5.7, 5.8 e 5.9	Comunità universitaria	Comunità universitaria				<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale seminari organizzati
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.11. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.11.1. Ampliamento della collaborazione già esistente con operatrici/ori del territorio toscano, finalizzata a tirocini extracurricolari per studentesse e studenti Unistrasi sui traumi connessi alla violenza di genere e sulle forme di recupero	Professioniste/i del settore terapeutico e giudiziario, specializzate/i sui traumi connessi alla violenza di genere e sulle azioni pragmatiche connesse	Studentesse e studenti	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale di tirocini extracurricolari svolti e di ore di ciascun tirocinio • Numero di studentesse/i iscritte/i
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.12. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.12.1. Calendario annuale di eventi di Ateneo in relazione a: 25 novembre (Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), 8 marzo (Giornata Internazionale della donna), 17 maggio (Giornata contro l'omolesbotransbifobia)	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero annuale e tipologia di eventi organizzati
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.13. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.13.1. Valorizzazione degli eventuali aspetti connessi al contrasto alla violenza di genere nella Lectio Woolf, la lezione annuale della Cattedra Woolf istituita dal Rettore per ospitare studiosi eminenti ispirate al pensiero e alla scrittura di Virginia Woolf	Comunità universitaria	Comunità universitaria	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Rettore • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Consigliera di Fiducia • CUG 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di Lectio Woolf connesse al contesto della violenza di genere
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.14. Promozione e sensibilizzazione in ordine alla violenza di genere	5.14.1. Iniziative convegnistiche e corsi di aggiornamento in tema di lotta agli stereotipi e contrasto alla violenza	Comunità universitaria e non	Collettività in genere, universitaria e non	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione • Delegata alla parità di genere 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero eventi organizzati
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.15. Contrasto alla violenza e alle molestie di genere e sessuali	5.15.1. Pubblicazione biennale di tesi di laurea triennale e magistrale che abbiano attinenza con il	Studentesse e studenti	Comunità universitaria		X	X	<ul style="list-style-type: none"> • CUG • Prorettrice/delegata al Benessere, alla 	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di tesi pubblicate con cadenza biennale

		contrasto alla violenza di genere, tramite bando interno e selezione						<ul style="list-style-type: none"> Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia Delegata alle Pari Opportunità 	
A5 - Contrasto alla violenza di genere incluse le violenze sessuali	5.16. Contrasto alla violenza e alle molestie di genere e sessuali	5.16.1 Coordinamento di attività formative di studentesse e studenti sul territorio, con il coinvolgimento di enti o istituzioni coinvolte in azioni di contrasto alla violenza di genere, incluse le violenze sessuali	Studentesse e studenti	Comunità universitaria e Collettività in genere, universitaria e non		X	X	<ul style="list-style-type: none"> Prorettrice/delegata al Benessere, alla Diversità e alla Coabitazione Consigliera di Fiducia CUG 	<ul style="list-style-type: none"> Numero eventi formativi organizzati