



UNIVERSITÀ DI PAVIA



GENDER EQUALITY PLAN 2025-2027

RESPONSABILI DI ATENEO:

- RETTORE – PROF. FRANCESCO SVELTO
- DIRETTRICE GENERALE – DOTT.SSA EMMA VARASIO
- PRESIDENTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) - PROF. CESARE ZIZZA



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Sommario

1. Introduzione	2
2. Elaborazione.....	6
3. Implementazione	7
4. Quadro normativo	8
5. Il Gender Equality Plan di Ateneo 2025-2027	10
Obiettivo Strategico 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa	12
Obiettivo Strategico 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	15
Obiettivo Strategico 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	16
Obiettivo Strategico 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	18
Obiettivo Strategico 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	20

1. Introduzione

Con l'adozione del nono Programma Quadro "Horizon Europe" (2021-2027), l'Unione Europea ha ulteriormente rafforzato il suo impegno nella promozione della parità di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione. Tra le condizioni generali di eleggibilità, infatti, è stata inclusa la necessità per "gli enti degli Stati membri o dei Paesi associati che siano enti pubblici, organizzazioni di ricerca o di educazione superiore" di adottare un Gender Equality Plan che assolvere i seguenti requisiti minimi:

- Documento formale adottato dagli organi decisionali e pubblicato sul sito web dell'organizzazione;
- Risorse finanziarie e capitale umano dedicato all'implementazione delle misure previste;
- Raccolta di dati disaggregati per genere su personale e studenti, con *report* annuali basati su indicatori precisi;
- Formazione e sensibilizzazione dello staff alle questioni di genere e ai pregiudizi, anche inconsci, basati sul genere.

L'adozione di tale documento riveste un duplice ruolo: da un lato, è strumento indispensabile per programmare e implementare un reale cambiamento a livello istituzionale; dall'altro è una condizione indispensabile per poter partecipare ai programmi di ricerca e innovazione europei. A partire dal 2022, infatti, gli enti di ricerca che non abbiano ancora adottato il Gender Equality Plan sono esclusi dalla possibilità di ottenere finanziamenti.

Indubbiamente, con il nuovo Programma Quadro si assiste ad un vero e proprio cambio di passo in materia di parità di genere. Nondimeno, sin dal 2012 la Commissione Europea aveva invitato le organizzazioni di ricerca a realizzare i necessari "cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso piani di parità di genere (*Gender Equality Plans*) destinati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; fissare obiettivi e verificare i progressi compiuti mediante degli indicatori”.

Sulla scorta di tale invito, l'Università degli Studi di Pavia ha adottato, attraverso una delibera del Senato Accademico, la prima versione di Gender Equality Plan nel gennaio 2022.

D'altronde, l'Università degli Studi di Pavia aveva già intrapreso, ancor prima della richiesta vincolante introdotta dalla Commissione Europea, una serie di misure volte a attuare una reale e concreta parità di genere: sin dalla sua costituzione – in ottemperanza alla l. 183/2010 – il Comitato Unico di Garanzia si è fatto promotore di una serie di importanti iniziative, tanto in termini di redazione di documenti di vitale importanza per un efficace *gender mainstreaming* a livello di Ateneo (linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici e culturali; vademecum per gli uffici sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere; tre edizioni del Bilancio di genere, nel 2019, nel 2020 e nel 2023; Piani triennali delle Azioni Positive; laboratori per la disabilità; sportello di supporto psicologico per i dipendenti; sperimentazione, anche in epoca precedente all'emergenza pandemica, dello strumento del telelavoro) che di elaborazione e implementazione di importanti iniziative di *public engagement* e *awareness raising* all'interno e all'esterno dell'Ateneo (concorsi letterari e artistici e relativi premi; supporto alle iniziative del Centro Antiviolenza di Pavia; giornata della fragilità in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne; mostra “Com'eri vestita”; presentazione di libri; spettacoli teatrali; borse di studio e premi di laurea; seminari e conferenze).

Sin dall'approvazione della prima stesura del GEP, l'Ateneo ha iniziato un percorso diretto a raggiungere i seguenti obiettivi, sicuramente qualificanti e indispensabili nel panorama odierno della ricerca e innovazione:

- Rispetto della legislazione nazionale ed europea in materia di lotta alle discriminazioni e raggiungimento della parità di genere;
- Creazione di un migliore ambiente di lavoro, con un senso di comunità e inclusione più sentiti e diffusi e la possibilità per tutti e ciascuno di sviluppare al massimo le proprie



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

ambizioni e capacità nel rispetto delle peculiarità e della parità di opportunità tra uomini e donne;

- Raggiungimento di un più equilibrato rapporto tra lavoro e vita privata grazie a una migliore distribuzione e pianificazione delle attività, così da avere staff più motivato ed efficiente;
- Supporto ad un migliore dialogo e una maggiore cooperazione tra gli *stakeholder* (*governance* di Ateneo, corpo docente e ricercatore, PTA, studenti, collettività) in uno sforzo congiunto finalizzato a implementare il cambiamento strutturale;
- Rafforzamento e miglioramento delle procedure interne di decisione e gestione delle carriere;
- Maggiore qualità della ricerca e dell'insegnamento.

Come previsto dal GEP, le azioni che mirano al raggiungimento di una effettiva parità di genere non si esauriscono con gli adempimenti formali e con l'adozione di un documento ufficiale. L'Ateneo si pone, dunque, l'obiettivo di articolare una visione strategica che miri a rafforzare la parità di genere attraverso un insieme di azioni concrete e coerenti basate su indicatori specifici e continue operazioni di monitoraggio, tenendo conto anche delle interrelazioni con altre dimensioni particolarmente sensibili e prone a potenziali discriminazioni (disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, religione ed etnia).

Allo stesso tempo, la definizione di obiettivi strategici deve necessariamente essere affiancata dalla consapevolezza della natura dinamica della parità di genere e delle mutevoli situazioni a livello organizzativo e di priorità dell'istituzione. Più di tutto, in questo continuo processo di ri-negoziazione, l'obiettivo dovrà essere quello di arrivare a una cultura organizzativa che sia sensibile al tema della parità di genere e che non si risolva in una serie di norme e misure "calate dall'alto" ma che evolva verso un ambiente in cui uomini e donne abbiano accesso alle stesse opportunità pur conservando le loro peculiarità.

Pertanto, il *Gender Equality Plan* presenta gli obiettivi aggiornati alla luce delle azioni svolte nell'anno 2024 e ai nuovi obiettivi che l'Ateneo intende perseguire nel triennio 2025-2027.

Gli obiettivi raggiunti saranno descritti in una relazione che, con cadenza periodica, sarà pubblicata sul sito istituzionale di Ateneo.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Come sottolineato dallo studio *"Impact of gender equality plans across the European Research Area Policy briefs"*, pubblicato dalla Commissione UE nel settembre 2024, l'introduzione del Gender Equality Plan (GEP) come criterio di esclusione in Horizon Europe ha prodotto significativi cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca e innovazione (R&I) europee. Questo requisito, obbligatorio dal 2022, ha incentivato organizzazioni pubbliche e accademiche a integrare strategie di uguaglianza di genere, portando a risultati concreti:

- oltre il 75% delle istituzioni partecipanti ha sviluppato nuovi strumenti per il monitoraggio e l'implementazione di politiche di genere, utilizzando indicatori come il bilancio lavoro vita e la leadership equilibrata per genere.
- In Italia, il 95% delle università pubbliche ha adottato GEP, favorito anche dall'obbligo previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
- Circa il 70% delle istituzioni ha iniziato a utilizzare dati disaggregati per genere per monitorare la rappresentanza femminile, con un tasso di crescita delle ricercatrici pari al 3,9% tra il 2010 e il 2018.
- In Italia, il 34% delle posizioni accademiche di grado A è occupato da donne, superiore alla media UE (26,2%), ma permangono divari significativi nelle aree STEM: in questo settore, le donne rappresentano il 20% dei ricercatori totali (contro una media del 40% a livello aggregato nei vari settori scientifico-disciplinari).
- Nonostante questi dati significativi, il divario retributivo nell'UE rimane al 12,7%, con l'Italia che si attesta sotto la media con il 5%, ma con disparità marcate nei ruoli apicali.

L'introduzione del GEP come criterio di esclusione ha poi stimolato anche enti di ricerca non obbligati, come istituzioni private, a implementare politiche di genere, favorendo una cultura inclusiva.

L'introduzione del GEP ha quindi accelerato il cambiamento, ma resta essenziale un maggiore supporto in termini di risorse e politiche per superare le barriere culturali e strutturali ancora presenti, specialmente in Italia, dove le disuguaglianze sono accentuate da persistenti stereotipi di genere.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

2. Elaborazione

Il GEP dell'Università degli Studi di Pavia è stato realizzato grazie al contributo fornito dal personale Servizio Programmazione e sviluppo organizzativo e del Servizio Ricerca e formazione alla ricerca, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e del Centro di ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento Genere Diversità – Migration Recognition Gender Diversity (MERGED) – rappresentati rispettivamente dal Prof. Cesare Zizza e dalla Prof.ssa Silvia Illari.

Appare, quindi, utile fornire in tal senso una presentazione del ruolo e dell'*expertise* portata al gruppo di lavoro da ciascuna delle componenti:

- Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha contribuito alla luce dei suoi obiettivi statutari: l'assicurazione di parità e pari opportunità di genere; l'eliminazione di ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale etc; l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico; la razionalizzazione e efficientamento dell'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. In particolare, il CUG ha stimolato la discussione relativamente ai modelli organizzativi in chiave di uguaglianza delle opportunità; l'implementazione di piani di formazione del personale; la disponibilità a procedere ad azioni di verifica e monitoraggio nell'implementazione del GEP.
- Il Centro di ricerca Interdipartimentale Migrazione e Riconoscimento Genere Diversità – Migration Recognition Gender Diversity (MERGED) ha dato un contributo consono alle sue finalità, specie in relazione alla promozione e diffusione di attività di studio e di ricerca sui temi di genere, sul multiculturalismo e sul riconoscimento della differenza in una prospettiva interdisciplinare e multidisciplinare. Inoltre, il MERGED darà un contributo fondamentale nell'istituire appositi moduli formativi – destinati a diversi *target* – in materia di parità di genere e inclusione oltre che nel favorire la diffusione di tali tematiche presso un pubblico più vasto della sola comunità accademica attraverso convegni, seminari e manifestazioni pubbliche.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Grazie alla forte componente multidisciplinare del gruppo di lavoro e alla collaborazione tra le parti scientifica e amministrativa della comunità accademica, è stato possibile svolgere una discussione aperta e approfondita degli obiettivi strategici e delle singole misure di implementazione.

In seguito, il documento è stato condiviso con la *governance* di Ateneo per una seconda tornata di *feedback* e una verifica della fattibilità del piano. La versione definitiva è stata, quindi, presentata al Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico e per l'adozione finale.

3. Implementazione

In fase di attuazione ci saranno alcune figure di primaria importanza nell'assicurare la concreta implementazione del piano, sia in termini di garanzia del supporto istituzionale che di effettivo monitoraggio del progresso delle misure previste. In tal senso, appare fondamentale il ruolo di tre figure:

- Il Rettore – in qualità di rappresentante legale dell'Università e titolare delle funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività scientifiche e didattiche alla luce del perseguimento delle finalità dell'Università – propone al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione l'adozione del GEP e vigila, anche mediante deleghe, sull'implementazione dello stesso in collaborazione con la Direttrice Generale e con i Prorettori/le Prorettrici e i Delegati/le Delegate da lui individuati/e per tale scopo.
- La Direttrice Generale, in qualità di responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo e delle risorse strumentali e finanziarie alla luce dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'attività amministrativa e con potere di adozione degli atti di competenza, negoziali e di spesa, anche a rilevanza esterna, esplicando un'attività generale di direzione, coordinamento e controllo, oltre che con autonomi poteri di spesa nei limiti degli stanziamenti di bilancio, per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dagli organi



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

di governo. In merito al GEP, la DG presenta – in collaborazione con Rettore e Presidente del CUG - al Senato accademico e al Consiglio di amministrazione una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati raggiunti nonché un piano operativo per l'anno successivo. Inoltre, cura l'attuazione dei piani, dei programmi e delle direttive generali definiti dagli organi di governo, coordinando le attività dei dirigenti e titolari di funzioni equiparate.

- Il Presidente del CUG – coadiuvato dai membri di tale Comitato e dai componenti delle Aree e servizi amministrativi di Ateneo competenti – convocherà riunioni periodiche per pianificare le varie attività, discutere i progressi e i risultati oltre che elaborare strategie di miglioramento e mitigazione. Inoltre, a cadenza annuale, organizzerà incontri con la *governance* e gli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da rafforzare il livello di impegno e supporto istituzionali e massimizzare l'impatto delle azioni previste dal piano.

4. Quadro normativo

A livello europeo, il Trattato di Roma istitutivo della Comunità Economica Europea (1957) riserva all'argomento un solo paragrafo all'art. 119, nel quale si sancisce il diritto di uomini e donne alla medesima paga per il medesimo lavoro. A partire da quella singola disposizione, furono adottate numerose direttive in tal senso, quali ad esempio quelle relative alla parità retributiva (direttiva 75/117/EEC) e alla parità di trattamento in ambito lavorativo (direttiva 76/207/EEC).

Con l'istituzione dell'Unione Europea e, principalmente, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona (2009), il regime di protezione relativo alla parità di genere si è progressivamente ampliato, anche grazie all'approvazione della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (o Carta di Nizza). L'art. 2 del Trattato sull'Unione Europea eleva la parità di genere a valore fondativo, mentre l'art. 3.3 individua nella promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne uno degli obiettivi essenziali dell'UE. Inoltre, l'art. 8 impegna le istituzioni europee a "eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne" in tutte le proprie attività. Tale impegno è ribadito e rafforzato nell'art. 10 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, che sancisce l'obbligo per l'UE di "combattere la discriminazione basata sul sesso, l'origine etnica, la razza, la religione, il credo, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" nella definizione e implementazione delle sue politiche



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

e delle sue attività. Il divieto di discriminazione è contenuto, infine, anche all'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, la quale aggiunge – all'art. 23 – la possibilità di adottare strategie concrete e positive per la promozione del divieto di discriminazione.

L'insieme di queste previsioni pone in capo agli Stati membri un obbligo di perseguire il cd. *gender mainstreaming*, ossia di prendere attivamente in considerazione l'obiettivo della parità di genere tra uomo e donna nella formulazione e implementazione di norme, regolamenti e provvedimenti amministrativi, politiche e attività a livello nazionale e locale. Quest'obbligo prende, in primo luogo, la forma dell'adeguamento del diritto nazionale alle fonti europee – trattati e direttive – in materia di parità di genere.

Non può infine essere dimenticata l'Agenda ONU 2020-2030 per uno sviluppo sostenibile, che prevede come Obiettivo 5 l'uguaglianza di genere, da perseguire con misure volte in particolare a:

- 1) porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;
- 2) eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo;
- 3) garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

L'uguaglianza di genere è fondamento giuridico di rango costituzionale anche nell'ordinamento italiano, in quanto il secondo comma dell'art. 3 della Costituzione riconosce l'uguaglianza sostanziale e promuove azioni positive che contribuiscano a rimuovere gli ostacoli economici e sociali al godimento della libertà e dell'uguaglianza. Questo principio fondamentale è poi stato declinato in modo più concreto con l'adozione del d.lgs. 198/2006 (Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna): il Codice riunisce 11 provvedimenti relativi alle pari opportunità in un unico testo che razionalizzi e armonizzi lo scenario normativo, promuovendo tale obiettivo in tutte le relazioni sociali ed economiche. Nondimeno, in mancanza di un documento o di una strategia nazionale sul *gender mainstreaming*, gli interventi hanno riguardato i singoli settori (es. introduzione di quote nei sistemi elettorali, misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, previsioni relative all'equilibrio tra lavoro e vita privata, ecc.).

Quanto detto assume particolare rilevanza all'interno delle pubbliche amministrazioni: a norma del d.lgs. 150/2009, infatti, le pubbliche amministrazioni sono chiamate a inserire tra gli elementi sulla base dei quali misurare la propria performance anche il raggiungimento degli obiettivi di



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

promozione delle pari opportunità in un'ottica di miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

In aggiunta, la l.183/2010 ha previsto la costituzione, all'interno di ogni pubblica amministrazione, di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" finalizzato ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, eliminando ogni forma di violenza morale psicologica e di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'età; ottimizzare la produttività del lavoro pubblico; e razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici. A livello di normativa universitaria, infine, la legge 240/2010 riafferma le pari opportunità e rimanda all'autonomia di ogni singola istituzione le modalità di disciplina e attuazione di tale principio attraverso norme regolamentari interne.

5. Il Gender Equality Plan di Ateneo 2025-2027

Dal punto di vista procedurale, il processo di adozione del GEP è stato suddiviso in diverse fasi:

- Analisi dello stato dell'arte, durante la quale si è proceduto a una ricognizione della legislazione nazionale ed europea in materia di parità di genere, delle misure e delle azioni già esistenti a livello di Ateneo e a una prima identificazione delle possibili aree di intervento;
- Pianificazione degli obiettivi strategici e delle azioni attuative, durante la quale sono state definite le misure da intraprendere, le priorità di intervento, il quadro delle responsabilità e gli indicatori di monitoraggio e risultato;
- Implementazione del piano, con la previsione delle opportune iniziative di *outreach* e *public engagement* oltre che di momenti di pubblicizzazione e sensibilizzazione all'interno della comunità accademica di Ateneo al fine di garantire al piano il livello necessario di supporto;
- Monitoraggio dei risultati a cadenza annuale, con possibilità di produrre degli *interim report* sulla cui base verranno eventualmente ritirati gli obiettivi e

riconsiderate le misure e un *final report* che porrà le basi per il nuovo piano triennale 2026-2028.

In merito ai contenuti, in ossequio a quanto disposto dai General Annexes al Work Programme Horizon Europe 2023-2024, sono state identificate 5 aree di azione primaria secondo cui declinare le azioni del GEP. Tali aree sono state, quindi, trasposte nel GEP come obiettivi strategici. Inoltre, in aggiunta a quanto previsto a livello europeo, il GEP di Ateneo si prefigge come obiettivo ulteriore quello di mettere in campo attività mirate di disseminazione, sensibilizzazione e *public engagement*. Il GEP sarà, quindi, dotato di 5 obiettivi strategici:

1. equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ogni obiettivo strategico è stato a sua volta declinato in una serie di obiettivi specifici, che costituiranno la base delle azioni relative all'implementazione concreta del piano nelle varie dimensioni in cui opera l'Ateneo. Per ogni azione sono stati inoltre definiti i livelli di responsabilità e degli indicatori di risultato che, al momento del monitoraggio (*in itinere* e finale), potranno costituire la base delle conseguenti azioni di consolidamento e revisione.

Obiettivo Strategico 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

Il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, così come la diffusione di una cultura organizzativa improntata alla parità di genere, rappresenta un fattore decisivo affinché uomini e donne possano perseguire una soddisfacente carriera da ricercatori e ricercatrici. Quest'area copre tutti gli aspetti idonei a creare un ambiente istituzionale adeguato, contrassegnato da una parità di opportunità sostanziale oltre che formale.

1.1 Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias			
Descrizione	Garantire il diritto effettivo alla carriera alias al personale docente, al personale di ricerca e al personale tecnico amministrativo		
Collegamenti	PIAO 2025/2027 obiettivi aree dirigenziali		
Destinatari	Tutte le tipologie di lavoratori dell'Ateneo		
Responsabili	Area Risorse umane e finanziarie, Area Sistemi informativi		
Indicatore	Implementazione delle carriere alias nei gestionali dedicati al personale (CSA, UGov, UWeb)		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Studio di fattibilità	Implementazione e messa a regime	-

1.2 Promuovere forme di conciliazione vita-lavoro a favore dei genitori e dei caregiver familiari			
Descrizione	Mettere in atto azioni specifiche per la promozione di forme di lavoro flessibile a sostegno della conciliazione vita-lavoro, rivolgendo particolare attenzione alle/ai dipendenti con figli in tenera età e/o con funzioni di caregiver familiare		
Collegamenti	PIAO 2025/2027 obiettivi aree dirigenziali		
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo		
Responsabili	Direzione generale, Area Risorse umane e finanziarie		
Indicatore	Adozione del nuovo Regolamento		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Adozione Regolamento	-	-



1.3 Sostegno alla genitorialità			
Descrizione	Ricerca e partecipazione di bandi regionali e/o nazionali per la realizzazione di azioni specifiche a sostegno della genitorialità e del rientro al lavoro, anche in collaborazione con altri Enti del territorio		
Collegamenti	PTAP 2025/2027		
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo, altro personale		
Responsabili	CUG		
Indicatore	1. Attività di scouting/application 2. Messa a punto di interventi a sostegno della genitorialità		
Target	1. Si/no 2. N° interventi > 0		
Timeline	2025	2026	2027
	Scouting bandi ed eventuale <i>application</i>	Almeno 1 intervento in via sperimentale	In via di definizione

1.4 Facilitazione del networking interno per le tematiche di genere			
Descrizione	Messa a sistema di azioni, progetti e iniziative già esistenti in Ateneo sulle tematiche di genere, creando un gruppo di lavoro composto da tutte le persone che, a vario titolo, lavorano per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori		
Collegamenti	-		
Destinatari	Tutti coloro che lavorano sulle tematiche specifiche		
Responsabili	Direzione generale		
Indicatore	1. Creazione di un gruppo di lavoro multidisciplinare su temi e obiettivi previsti dal GEP 2. Programmazione, progettazione e/o ideazione di progetti		
Target	1. Si/no 2. Stato avanzamento progetti		
Timeline	2025	2026	2027
	Creazione GdL Avvio almeno 1 azione Monitoraggio	In via di definizione	In via di definizione

1.5 Sensibilizzazione del personale sulle tematiche di genere	
Descrizione	Progettazione ed erogazione di moduli formativi per <i>il personale dell'Ateneo</i> relativi ai diversi aspetti della parità di genere. Le tematiche saranno: 1. quadro normativo e misure di Ateneo relative all'equilibrio vita-lavoro;



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	2. pregiudizi di genere nelle scelte professionali e di carriera; 3. contrasto alla violenza sessuale e di genere e al corretto linguaggio e comunicazione di genere		
Collegamenti	PTAP 2025-2027; Piano formativo 2025		
Destinatari	PTA, personale docente e ricercatore, altre tipologie di lavoratori		
Responsabili	Direzione generale		
Indicatore	1. Erogazione formazione 2. Risultati questionario di gradimento		
Target	1. Si/no 2. Risposte => 4 per il 70% in tutti gli ambiti		
Timeline	2025	2026	2027
	Progettazione corso Erogazione corso Somministrazione questionario di gradimento	-	-

1.6 Catalogazione e valorizzazione del patrimonio culturale sul tema del genere

Descrizione	Catalogazione e rendicontazione del patrimonio librario, archivistico e documentario (ivi comprese le tesi di laurea) relativo ai temi di pertinenza del CUG, con particolare riferimento alla dimensione del genere.		
Collegamenti	PTAP 2025-2027		
Destinatari	Tutti		
Responsabili	CUG, Area Beni culturali		
Indicatore	Effettiva realizzazione del progetto		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Avvio dei lavori	Presentazione progetto Evento di promozione	-



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

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

Al fine di raggiungere la parità sostanziale espressa dall'obiettivo strategico n.1, è fondamentale che gli organi decisionali e le figure di *leadership* dell'istituzione riflettano un sostanziale equilibrio di genere, al fine di garantire che in ogni decisione la parità di accesso tra donne e uomini permetta una scrupolosa ponderazione di tutti gli aspetti relativi al tema della parità di genere.

2.1 Promozione bilancio di genere			
Descrizione	Redazione del bilancio di genere, partecipata da tutte le strutture dell'Ateneo che gestiscono i dati relativi alle diverse componenti accademiche. L'edizione 2024 presenterà, oltre alla consueta analisi dei dati di contesto con un focus specifico alla composizione per genere alle posizioni apicali di Ateneo, anche la prima presentazione dei dati finanziari classificati a seconda dell'impatto di genere della spesa riferiti ad un intero anno contabile.		
Collegamenti	PTAP 2025-2027, PIAO 2025 obiettivi dirigenziali		
Destinatari	Tutti		
Responsabili	CUG, Direzione generale, Area Risorse umane e finanziarie		
Indicatore	Redazione e pubblicazione del bilancio di genere 2024		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Redazione bdg 2024 Approvazione organi Pubblicazione sito istituzionale	Aggiornamento	Aggiornamento



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 3 - Eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Il reclutamento, la selezione e la progressione di carriera – in un’ottica di parità di genere – necessita di misure che assicurino a donne e uomini opportunità uguali di sviluppo e avanzamento di carriera. A tal fine, devono essere intraprese azioni che evitino la discriminazione sistematica e strutturale basata sul genere attraverso un processo di revisione delle procedure e delle fasi di selezione, sia in materia di reclutamento che di progressione, in modo da rimediare a ogni possibile pregiudizio.

3.1 Promozione della parità di genere nelle commissioni di dottorato			
Descrizione	Analisi della composizione delle commissioni di dottorato al fine di promuovere – come già nel regolamento per il reclutamento del PTA – una equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici		
Collegamenti	PIAO 2025 obiettivi dirigenziali		
Destinatari	Candidati ai corsi dottorato		
Responsabili	Area Ricerca e terza missione		
Indicatore	Report commissioni dottorato		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Analisi commissioni 2024	Aggiornamento	Aggiornamento

3.2 Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici (e culturali)	
Descrizione	A distanza di circa un quinquennio dalla redazione, si rende necessaria una riscrittura delle linee-guida per la pari opportunità negli eventi scientifici (e culturali) per renderle di più facile attuazione e per agevolare il monitoraggio della loro applicazione in tutti gli eventi pubblici organizzati dall’Ateneo.
Collegamenti	PTAP 2025-2027
Destinatari	Comunità accademica
Responsabili	CUG



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Indicatore	1. Riscrittura linee guida 2. Monitoraggio rispetto linee guida		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Redazione nuove linee guida e pubblicazione Monitoraggio	-	-



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Le misure intraprese all'interno di questo *cluster* mirano a rendere le attività di ricerca e formazione più attente alle dimensioni di genere e a eliminare i pregiudizi a esso legati.

In particolare, le attività di ricerca e innovazione dovranno prendere in esame criticamente le differenze e le disuguaglianze di genere in modo da assicurare l'eccellenza dei risultati, il miglioramento della sostenibilità, la maggiore rispondenza ai bisogni della società, lo sviluppo di nuove idee che favoriscano l'innovazione. Allo stesso modo, nella formazione degli/delle scienziati/e e degli/delle studiosi/e di domani, è opportuno includere una solida preparazione relativa agli aspetti di genere relativi a ciascuna disciplina, in modo da indirizzarli sin da subito a condurre ricerche in maniera *gender-sensitive*.

4.1 Promozione cultura di genere attraverso corsi e moduli formativi per studenti e studentesse			
Descrizione	Ideazione, progettazione e implementazione di moduli formativi e corsi interdipartimentali, anche prevedendo l'attribuzione di Open Badge, destinati a studenti/studentesse, anche aperti alla partecipazione di attori esterni (es. PTA, operatori, ecc). Le tematiche saranno: 1. pregiudizi di genere nelle scelte professionali e di carriera; 2. contrasto alla violenza sessuale e di genere e al corretto linguaggio e comunicazione di genere		
Collegamenti	PIAO 2025 obiettivi dirigenziali		
Destinatari	Studenti/studentesse		
Responsabili	Area Didattica e servizi agli studenti		
Indicatore	Erogazione moduli formativi		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Erogazione moduli formativi Questionari di gradimento studenti	Mantenimento	Mantenimento



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

4.2 Valorizzazione prodotti di ricerca dell'Ateneo sul tema di genere			
Descrizione	Analisi dell'esistente e azioni di comunicazione al fine di dare visibilità ai progetti di ricerca e alle modalità formative particolarmente significativi da un punto di vista di inclusione della dimensione di genere.		
Collegamenti	PIAO 2025 obiettivi dirigenziali, PTAP 2025-2027		
Destinatari	Tutti		
Responsabili	Area Ricerca e terza missione, CUG		
Indicatore	1. Redazione report 2. Pubblicazione report		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Redazione report Pubblicazione report	Mantenimento	Mantenimento



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Obiettivo Strategico 5 - Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'Ateneo, da sempre impegnato nel contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza – specie se basati sul genere e/o connotati da comportamenti molesti a livello fisico e psicologico – si impegna a rafforzare e diversificare il ventaglio di misure e azioni di prevenzione, contrasto e sanzione. In coincidenza con la l'ultima? "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", che si è celebrata il 25 novembre 2023, l'Ateneo ha cominciato a distribuire a tutte le matricole di quest'anno le nuove Smart Card su cui, per essere proprio sotto gli occhi di tutti ogni giorno, sono stampate due frasi: «NO alla violenza sulle donne. Sì al rispetto per ogni persona». Verranno intraprese campagne di informazione, offerto supporto psicologico a vittime e testimoni di casi di discriminazione e/o violenza, assicurata l'effettività delle sanzioni.

5.1 Promozione di una corretta gestione dei casi di discriminazione e/o violenza in Ateneo			
Descrizione	Redazione di un vademecum per la gestione della prevenzione e per la gestione dei casi di discriminazione e/o violenza in Ateneo (individuazione delle responsabilità, procedure di segnalazione, supporto psicologico alle vittime e collaborazione con le autorità di pubblica sicurezza)		
Collegamenti	-		
Destinatari	Tutti		
Responsabili	CUG		
Indicatore	Redazione Vademecum		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Redazione vademecum Pubblicazione	-	-

5.2 Elaborazione (o individuazione) di questionari per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di rischio di violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti formativi e lavorativi	
Descrizione	Il CUG promuoverà gruppi di studio e di lavoro atti a individuare (o elaborare ex novo) un questionario generale per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	rischio di violenza di violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti formativi e lavorativi. Una volta definito lo strumento di autovalutazione, il CUG provvederà a diffonderlo all'interno della comunità accademica, suggerendo contestualmente le sedi, le istituzioni e le persone a cui rivolgersi in caso di necessità o anche solo di dubbi sul comportamento del/dei partner/s e delle persone frequentate in contesti (e per motivi) formativi e lavorativi.		
Collegamenti	PTAP 2025-2027		
Destinatari	Tutti		
Responsabili	CUG		
Indicatore	1. Studio di fattibilità e realizzazione questionario 2. Somministrazione questionario 3. Diffusione dei risultati e delle iniziative connesse		
Target	Si/no		
Timeline	2025	2026	2027
	Studio di fattibilità e realizzazione questionario Somministrazione questionario	Diffusione dei risultati e delle iniziative connesse	-